Códigos electrónicos

Igualdad de Género

Edición actualizada a 20 de junio de 2025



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

La última versión de este Código en PDF y ePUB está disponible para su descarga **gratuita** en:
www.boe.es/biblioteca_juridica/

Alertas de actualización en Mi BOE: www.boe.es/mi_boe/

Para adquirir el Código en formato papel: tienda.boe.es



Esta obra está sujeta a licencia Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional, (CC BY-NC-ND 4.0).

NIPO (PDF): 043-19-011-6
NIPO (Papel): 043-19-010-0
NIPO (ePUB): 043-19-012-1
ISBN: 978-84-340-2486-1
Depósito Legal: M-4396-2019

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
cpage.mpr.gob.es

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
Avenida de Manoteras, 54
28050 MADRID
www.boe.es

SUMARIO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] 1

TEXTOS INTERNACIONALES

§ 2. Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española en aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia. [Inclusión parcial] 3

§ 3. Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial] 5

§ 4. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] 7

§ 5. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] 8

§ 6. Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 10

§ 7. Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999 . . 21

§ 8. Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación . . . 26

§ 9. Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor 30

NORMATIVA EUROPEA

A) CONSEJO DE EUROPA

§ 10. Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial] 34

§ 11. Instrumento de Ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. [Inclusión parcial] 36

§ 12. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. [Inclusión parcial] 39

§ 13. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 59

B) UNIÓN EUROPEA

§ 14. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [Inclusión parcial] 83

§ 15. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación 86

§ 16. Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro 96

§ 17. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) 105

§ 18. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo 122

§ 19. Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género 130

§ 20. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento 142

NORMATIVA GENERAL BÁSICA

§ 21. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 168

§ 22. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación 228

§ 23. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual 264

§ 24. Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer 325

§ 25. Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres 328

§ 26. Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer 332

§ 27. Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres 338

§ 28. Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad 340

§ 29. Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" 342

§ 30. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 354

§ 31. Orden JUS/902/2018, de 31 de agosto, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 31 de agosto de 2018, por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género 361

§ 32. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial] 364

§ 33. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 381

§ 34. Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella 405

§ 35. Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 537

§ 36. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI 546

§ 37. Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo 602

§ 38. Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I +D+I 611

NORMATIVA ESPECÍFICA POR MATERIAS

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

§ 39. Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. [Inclusión parcial] 624

§ 40. Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 628

§ 41. Real Decreto 938/2020, de 27 de octubre, por el que se regula el Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación" 629

§ 42. Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado 637

§ 43. Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y se modifica el Real Decreto 1012/2022, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado, se regula la inspección de los servicios en su ámbito y se dictan normas sobre su personal. [Inclusión parcial] 642

§ 44. Real Decreto 205/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. [Inclusión parcial] 646

§ 45. Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda. [Inclusión parcial] 650

§ 46. Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior. [Inclusión parcial] 653

§ 47. Real Decreto 208/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 656

§ 48. Real Decreto 209/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. [Inclusión parcial] 660

§ 49. Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. [Inclusión parcial] 663

§ 50. Real Decreto 211/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Juventud e Infancia. [Inclusión parcial] 666

§ 51. Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales 670

§ 52. Real Decreto 253/2024, de 12 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 685

§ 53. Real Decreto 273/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática. [Inclusión parcial] 688

§ 54. Real Decreto 274/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. [Inclusión parcial] 691

§ 55. Real Decreto 323/2024, de 26 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 697

§ 56. Real Decreto 472/2024, de 7 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [Inclusión parcial] 698

§ 57. Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo. [Inclusión parcial] 706

§ 58. Real Decreto 503/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 710

§ 59. Real Decreto 718/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad. [Inclusión parcial] 713

§ 60. Real Decreto 717/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. [Inclusión parcial] 716

§ 61. Real Decreto 1184/2024, de 28 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. [Inclusión parcial] 721

ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL DEL ESTADO

§ 62. Real Decreto 1952/2000, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). [Inclusión parcial] 726

§ 63. Real Decreto 375/2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto de Salud "Carlos III". [Inclusión parcial] 728

§ 64. Real Decreto 1495/2007, de 12 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado y se aprueba su estatuto. [Inclusión parcial] 730

§ 65. Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 731

§ 66. Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología. [Inclusión parcial] 733

§ 67. Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial] 734

§ 68. Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] . . 736

§ 69. Real Decreto 18/2014, de 17 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). [Inclusión parcial] 739

§ 70. Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 741

§ 71. Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial] . . . 743

§ 72. Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial] 744

§ 73. Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 746

§ 74. Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial] 749

§ 75. Orden CNU/104/2025, de 30 de enero, por la que se modifican y suprimen diferentes órganos colegiados de evaluación adscritos al Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial] 751

§ 76. Real Decreto 640/2016, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial] 752

§ 77. Real Decreto 908/2022, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte y por el que se modifican el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, aprobado por el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, y el Estatuto del Instituto de Salud Carlos III, aprobado por el Real Decreto 375/2001, de 6 de abril. [Inclusión parcial] 754

§ 78. Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. [Inclusión parcial] 756

§ 79. Real Decreto 1246/2024, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal «Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo». [Inclusión parcial] . . . 760

ADMINISTRATIVO

§ 80. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial] 765

§ 81. Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial] 767

§ 82. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. [Inclusión parcial] 771

§ 83. Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana. [Inclusión parcial] 776

§ 84. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. [Inclusión parcial] 778

§ 85. Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. [Inclusión parcial] 784

CIVIL

§ 86. Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios 788

§ 87. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. [Inclusión parcial] 790

§ 88. Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. [Inclusión parcial] 793

§ 89. Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. [Inclusión parcial] . . 796

COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

§ 90. Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. [Inclusión parcial] 797

§ 91. Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional. [Inclusión parcial] . . . 799

§ 92. Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal. [Inclusión parcial] 801

§ 93. Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 804

§ 94. Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 805

§ 95. Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial] 807

§ 96. Orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de buenas prácticas del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial] 810

§ 97. Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, por la que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, en las materias de reconocimiento del coste de una película e inversión del 812

productor, establecimiento de las bases reguladoras de las ayudas estatales y estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] . . . . . .

§ 98. Real Decreto 497/2010, de 30 de abril, por el que se regulan los órganos de participación y asesoramiento del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial] 815

§ 99. Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría "Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género", así como pictograma informativo 819

§ 100. Orden ECD/360/2013, de 27 de febrero, por la que se crean los Premios "Historia de la Cinematografía" y "Alfabetización audiovisual" y se establecen las bases reguladoras para la concesión de los mismos. [Inclusión parcial] 821

§ 101. Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] 822

§ 102. Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y de cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] 825

§ 103. Orden CUD/888/2021, de 5 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la organización de festivales y certámenes cinematográficos en España previstas en el artículo 32 de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 826

§ 104. Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual. [Inclusión parcial] 830

EDUCACIÓN

§ 105. Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial] 834

§ 106. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] 838

§ 107. Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. [Inclusión parcial] 850

§ 108. Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. [Inclusión parcial] 851

§ 109. Real Decreto 1614/2009, de 26 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas artísticas superiores reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] 856

§ 110. Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de educación secundaria obligatoria o de bachillerato. [Inclusión parcial] 857

§ 111. Real Decreto 1220/2010, de 1 de octubre, por el que se crea el Observatorio Universitario de Becas, Ayudas al Estudio y Rendimiento Académico. [Inclusión parcial] 858

§ 112. Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 859

2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos. [Inclusión parcial] . . . . .

§ 113. Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. [Inclusión parcial] 861

§ 114. Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial] 867

§ 115. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [Inclusión parcial] 869

§ 116. Orden EDU/2645/2011, de 23 de septiembre, por la que se establece la formación equivalente a la formación pedagógica y didáctica exigida para aquellas personas que estando en posesión de una titulación declarada equivalente a efectos de docencia no pueden realizar los estudios de máster. [Inclusión parcial] 874

§ 117. Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. [Inclusión parcial] 876

§ 118. Orden ECD/1663/2016, de 11 de octubre, por la que se regulan las pruebas de acceso a la universidad de las personas mayores de 25 o de 45 años de edad, así como el acceso mediante acreditación de experiencia laboral o profesional, en el ámbito de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial] 877

§ 119. Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. [Inclusión parcial] . 878

§ 120. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial] 880

§ 121. Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. [Inclusión parcial] 887

DEFENSA Y SEGURIDAD

§ 122. Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 893

§ 123. Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial] 894

§ 124. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 896

§ 125. Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 897

§ 126. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial] 900

§ 127. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. [Inclusión parcial] 902

§ 128. Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 903

§ 129. Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 905

§ 130. Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 906

§ 131. Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. [Inclusión parcial] 908

§ 132. Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 910

§ 133. Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 912

§ 134. Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 913

§ 135. Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas 915

§ 136. Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas 920

DEPORTE

§ 137. Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial. [Inclusión parcial] 942

§ 138. Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. [Inclusión parcial] 944

§ 139. Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial] 946

§ 140. Real Decreto 950/2015, de 23 de octubre, por el que se crea el Centro Superior de Enseñanzas Deportivas y se establece su estructura y funcionamiento. [Inclusión parcial] 951

§ 141. Real Decreto 2/2018, de 12 de enero, por el que se dictan determinadas normas de desarrollo del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional. [Inclusión parcial] 954

§ 142. Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte. [Inclusión parcial] 956

EXTRANJEROS Y CIUDADANOS EN EL EXTERIOR

§ 143. Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 958

§ 144. Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial] 967

§ 145. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. [Inclusión parcial] 968

§ 146. Real Decreto 162/2014, de 14 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros. [Inclusión parcial] 971

FUNCIÓN PÚBLICA

§ 147. Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial] 975

§ 148. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. [Inclusión parcial] 976

§ 149. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial] 977

§ 150. Orden HFP/266/2023, de 12 de marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección. [Inclusión parcial] 980

LEGISLACIÓN SOCIAL

§ 151. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 987

§ 152. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial] 991

§ 153. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial] 993

§ 154. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 996

§ 155. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial] 1005

§ 156. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. [Inclusión parcial] 1007

§ 157. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 1008

§ 158. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] 1018

§ 159. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial] 1041

§ 160. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 1043

§ 161. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial] 1053

§ 162. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 1055

§ 163. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 1059

§ 164. Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1068

§ 165. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas 1074

MERCANTIL

§ 166. Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio. [Inclusión parcial] 1084

§ 167. Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados. [Inclusión parcial] 1090

§ 168. Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias. [Inclusión parcial] 1091

§ 169. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. [Inclusión parcial] 1093

§ 170. Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. [Inclusión parcial] 1098

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

§ 171. Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. [Inclusión parcial] 1100

§ 172. Instrucción 5/2007, de 12 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre aplicación de los artículos 44.bis y 187.2 de la LOREG en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 1104

§ 173. Instrucción 8/2007, de 19 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre interpretación del trámite de subsanación de irregularidades previsto en el artículo 48.1 LOREG por incumplimiento de los requisitos de los artículos 44 bis y 187.2 de la LOREG, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 1106

§ 174. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 1108

PENAL

§ 175. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial] 1115

§ 176. Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial] 1121

§ 177. Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito. [Inclusión parcial] 1123

PODER JUDICIAL

§ 178. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial] 1124

§ 179. Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial] 1135

§ 180. Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial] 1137

PROTECCIÓN SOCIAL

§ 181. Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado. [Inclusión parcial] 1139

§ 182. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [Inclusión parcial] 1143

§ 183. Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. [Inclusión parcial] 1145

§ 184. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial] 1147

SALUD

§ 185. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. [Inclusión parcial] 1149

§ 186. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. [Inclusión parcial] 1152

§ 187. Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. [Inclusión parcial] 1157

§ 188. Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. [Inclusión parcial] 1160

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

PAÍS VASCO

§ 189. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. [Inclusión parcial] 1161

§ 190. Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea" 1164

§ 191. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres 1168

§ 192. Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans 1216

CATALUÑA

§ 193. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. [Inclusión parcial] 1235

§ 194. Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres 1239

§ 195. Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de la Mujer 1279

§ 196. Ley 29/2002, de 30 de diciembre, primera Ley del Código Civil de Cataluña. [Inclusión parcial] 1284

§ 197. Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. [Inclusión parcial] 1285

§ 198. Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación 1291

GALICIA

§ 199. Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia. [Inclusión parcial] 1322

§ 200. Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género. [Inclusión parcial] 1323

ANDALUCÍA

§ 201. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. [Inclusión parcial] 1328

§ 202. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía 1335

§ 203. Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. [Inclusión parcial] 1373

§ 204. Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. [Inclusión parcial] 1375

§ 205. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. [Inclusión parcial] 1376

§ 206. Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía 1380

ASTURIAS

§ 207. Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias. [Inclusión parcial] 1396

§ 208. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. [Inclusión parcial] 1397

CANTABRIA

§ 209. Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria. [Inclusión parcial] 1414

§ 210. Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 1417

§ 211. Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. [Inclusión parcial] 1471

LA RIOJA

§ 212. Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja. [Inclusión parcial] 1473

REGIÓN DE MURCIA

§ 213. Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. [Inclusión parcial] 1474

§ 214. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia 1475

§ 215. Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia 1496

COMUNIDAD VALENCIANA

§ 216. Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [Inclusión parcial] 1503

§ 217. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres 1505

§ 218. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. [Inclusión parcial] 1518

§ 219. Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. [Inclusión parcial] 1522

ARAGÓN

§ 220. Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. [Inclusión parcial] 1523

§ 221. Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón 1528

§ 222. Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer 1579

§ 223. Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón. [Inclusión parcial] 1583

CASTILLA - LA MANCHA

§ 224. Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial] 1585

§ 225. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha . . . 1587

§ 226. Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha 1610

§ 227. Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial] 1617

§ 228. Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha 1623

§ 229. Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha 1635

CANARIAS

§ 230. Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. [Inclusión parcial] 1671

§ 231. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres 1677

§ 232. Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer 1713

§ 233. Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial] 1719

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

§ 234. Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra 1721

§ 235. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres 1742

§ 236. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. [Inclusión parcial] 1780

EXTREMADURA

§ 237. Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura. [Inclusión parcial] 1783

§ 238. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura 1789

§ 239. Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura 1837

ILLES BALEARS

§ 240. Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. [Inclusión parcial] 1842

§ 241. Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres 1847

§ 242. Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer 1882

§ 243. Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears. [Inclusión parcial] 1887

COMUNIDAD DE MADRID

§ 244. Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial] 1890

§ 245. Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial] 1893

CASTILLA Y LEÓN

§ 246. Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. [Inclusión parcial] 1899

§ 247. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 1903

§ 248. Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León 1920

§ 249. Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. [Inclusión parcial] 1924

CIUDAD DE CEUTA

§ 250. Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta. [Inclusión parcial] 1933

CIUDAD DE MELILLA

§ 251. Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla. [Inclusión parcial] 1934

ÍNDICE SISTEMÁTICO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] 1

TÍTULO PRELIMINAR 1
TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales 1

[. . .]

CAPÍTULO SEGUNDO. Derechos y libertades 2
Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas 2
Sección 2.ª De los derechos y deberes de los ciudadanos 2

[. . .]

TEXTOS INTERNACIONALES

§ 2. Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española en aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia. [Inclusión parcial] 3

[. . .]

CAPÍTULO I. Propósitos y principios 3

[. . .]

CAPÍTULO III. Órganos 3

[. . .]

CAPÍTULO IX. Cooperación internacional económica y social 4

[. . .]

§ 3. Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial] 5

Artículos 5

§ 4. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] 7

[. . .]

[. . .]

PARTE III 7

[. . .]

§ 5. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]. . . 8

[. . .]

PARTE II . . . 8
PARTE III . . . 8

[. . .]

§ 6. Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. . . . 10

Instrumento de ratificación . . . 10
CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER . . . 10
PARTE I . . . 12
PARTE II . . . 13
PARTE III . . . 13
PARTE IV . . . 16
PARTE V . . . 16
PARTE VI . . . 18

§ 7. Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999. . . . 21

Instrumento de ratificación . . . 21
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 21
Preámbulo . . . 21
Artículos . . . 22

§ 8. Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación . . . 26

Preámbulo . . . 26
Artículos . . . 26
Instrumento de ratificación . . . 29

§ 9. Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor . . . 30

Preámbulo . . . 30
Artículos . . . 30
Instrumento de ratificación . . . 33

NORMATIVA EUROPEA

A) CONSEJO DE EUROPA

§ 10. Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial] . . . 34

Preámbulo . . . 34
TÍTULO I. Derechos y libertades . . . 35

[. . .]

§ 11. Instrumento de Ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. [Inclusión parcial] 36

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA. Estrasburgo, 5 de mayo de 1988 36
PARTE I. 36
PARTE II 36
PARTE III 37
PARTE IV. 37
PARTE V 37

§ 12. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. [Inclusión parcial] 39

Instrumento de ratificación 39
CARTA SOCIAL EUROPEA (REVISADA) 40
Preámbulo 40
Artículos 40

[. . .]

Parte III 49
Parte IV 50
Parte V 50
Parte VI 51
ANEXO. Anexo a la Carta Social Europea revisada 53

§ 13. Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 59

Instrumento de ratificación 59
CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA 60
Preámbulo 60
CAPÍTULO I. Objetivos, definiciones, igualdad y no discriminación, obligaciones generales 61
CAPÍTULO II. Políticas integradas y recogida de datos 63
CAPÍTULO III. Prevención 64
CAPÍTULO IV. Protección y apoyo 65
CAPÍTULO V. Derecho material 67
CAPÍTULO VI. Investigación, procedimientos, derecho procesal y medidas de protección 71
CAPÍTULO VII. Migración y asilo 74
CAPÍTULO VIII. Cooperación internacional 75
CAPÍTULO IX. Mecanismo de seguimiento 76
CAPÍTULO X. Relación con otros instrumentos internacionales 78
CAPÍTULO XI. Enmiendas al Convenio 79
CAPÍTULO XII. Cláusulas finales 79
ANEJO. Privilegios e immunidades (artículo 66) 81

B) UNIÓN EUROPEA

§ 14. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [Inclusión parcial] 83

[. . .]

TÍTULO III. Igualdad 83
TÍTULO IV. Solidaridad 83

[. . .]

TÍTULO VII. Disposiciones generales que rigen la interpretación y la aplicación de la Carta 84

§ 15. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. 86

Preámbulo 86
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 90
CAPÍTULO II. Recursos y cumplimiento. 92
CAPÍTULO III. Disposiciones particulares 94
CAPÍTULO IV. Disposiciones finales 94

§ 16. Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro 96

Preámbulo 96
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 99
CAPÍTULO II. Recursos y aplicación 101
CAPÍTULO III. Organismos de promoción de la igualdad de trato 102
CAPÍTULO IV. Disposiciones finales 103

§ 17. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). 105

Preámbulo 105
TÍTULO I. Disposiciones generales 110
TÍTULO II. Disposiciones específicas 111
CAPÍTULO 1. Igualdad de retribución 111
CAPÍTULO 2. Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social 111
CAPÍTULO 3. Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo 114
TÍTULO III. DISPOSICIONES HORIZONTALES 115
CAPÍTULO 1. Recursos y cumplimiento. 115
Sección 1. Recursos 115
Sección 2. Carga de la prueba 116
CAPÍTULO 2. Promoción de la igualdad de trato: diálogo 116
CAPÍTULO 3. Disposiciones horizontales generales 117
TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES 119
ANEXO I 120
ANEXO II. Tabla de correspondencias 121

§ 18. Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo 122

Preámbulo 122
Artículos 125

§ 19. Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género 130

Preámbulo 130

§ 20. Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento 142

Preámbulo 142
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 155
CAPÍTULO II. Transparencia retributiva 157
CAPÍTULO III. Vías de reparación y cumplimiento efectivo 161
CAPÍTULO IV. Disposiciones horizontales 165

NORMATIVA GENERAL BÁSICA

§ 21. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 168

Preámbulo . . . 168
TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y ámbito de la Ley . . . 172
TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación . . . 173
TÍTULO II. Políticas públicas para la igualdad . . . 175
CAPÍTULO I. Principios generales . . . 175
CAPÍTULO II. Acción administrativa para la igualdad . . . 177
TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación . . . 181
TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades . . . 182
CAPÍTULO I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral . . . 182
CAPÍTULO II. Igualdad y conciliación . . . 182
CAPÍTULO III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad . . . 183
CAPÍTULO IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad . . . 184
TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público . . . 185
CAPÍTULO I. Criterios de actuación de las Administraciones públicas . . . 185
CAPÍTULO II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella . . . 185
CAPÍTULO III. Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella . . . 186
CAPÍTULO IV. Fuerzas Armadas . . . 188
CAPÍTULO V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado . . . 188
TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro . . . 188
TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas . . . 189
TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas . . . 190
Disposiciones adicionales . . . 190
Disposiciones transitorias . . . 223
Disposiciones derogatorias . . . 225
Disposiciones finales . . . 225

§ 22. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación 228

Preámbulo . . . 228
TÍTULO PRELIMINAR . . . 235
TÍTULO I. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación . . . 236
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 236
CAPÍTULO II. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social . . . 239
TÍTULO II. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación . . . 244
CAPÍTULO I. Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación . . . 244
CAPÍTULO II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva . . . 246
TÍTULO III. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación . . . 249
TÍTULO IV. Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación . . . 253
TÍTULO V. Atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación e intolerancia . . . 257
Disposiciones adicionales . . . 257
Disposiciones transitorias . . . 258
Disposiciones finales . . . 258

§ 23. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual 264

Preámbulo . . . 264
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 272
TÍTULO I. Investigación y producción de datos . . . 274
TÍTULO II. Prevención y detección . . . 276
CAPÍTULO I. Medidas de prevención y sensibilización . . . 276
CAPÍTULO II. Detección de las violencias sexuales . . . 279
TÍTULO III. Formación . . . 281
TÍTULO IV. Derecho a la asistencia integral especializada y accesible . . . 284
CAPÍTULO I. Alcance y garantía del derecho . . . 284
CAPÍTULO II. Autonomía económica, derechos laborales y vivienda . . . 287
TÍTULO V. Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad . . . 289

TÍTULO VI. Acceso y obtención de justicia . . . 290
CAPÍTULO I. Actuaciones fundamentales para la acreditación del delito . . . 290
CAPÍTULO II. Protección, acompañamiento y seguridad de las víctimas . . . 291
TÍTULO VII. Derecho a la reparación . . . 292
TÍTULO VIII. Medidas para la aplicación efectiva de la ley orgánica . . . 293
Disposiciones adicionales . . . 294
Disposiciones transitorias . . . 295
Disposiciones finales . . . 296

§ 24. Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer . . . 325

Preámbulo . . . 325
Artículos . . . 325
Disposiciones finales . . . 327

§ 25. Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres . . . 328

Preámbulo . . . 328
Artículos . . . 329
Disposiciones adicionales . . . 330
Disposiciones transitorias . . . 330
Disposiciones finales . . . 331

§ 26. Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer . . . 332

Preámbulo . . . 332
Artículos . . . 332
Disposiciones adicionales . . . 336
Disposiciones transitorias . . . 336
Disposiciones derogatorias . . . 336
Disposiciones finales . . . 336

§ 27. Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres . . . 338

Preámbulo . . . 338
Artículos . . . 339
Disposiciones finales . . . 339

§ 28. Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad . . . 340

Preámbulo . . . 340
Artículos . . . 340
Disposiciones finales . . . 341

§ 29. Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" . . . 342

Preámbulo . . . 342
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 343
CAPÍTULO II. Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» . . . 345
CAPÍTULO III. Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa» . . . 348
CAPÍTULO IV. Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa» . . . 350
CAPÍTULO V. Registro de concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones del distintivo empresarial en materia de igualdad . . . 352
CAPÍTULO VI. Colaboración entre Administraciones públicas . . . 353
Disposiciones adicionales . . . 353
Disposiciones transitorias . . . 353
Disposiciones finales . . . 353

§ 30. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 354

Preámbulo 354
CAPÍTULO I. Objeto, naturaleza y funciones 355
CAPÍTULO II. Composición 356
CAPÍTULO III. Funcionamiento 358
Disposiciones adicionales 359
Disposiciones finales 360

§ 31. Orden JUS/902/2018, de 31 de agosto, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 31 de agosto de 2018, por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género 361

Parte dispositiva 361
ANEXO. Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género 361
Disposiciones adicionales 363

§ 32. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial]. 364

Preámbulo 364
TÍTULO PRELIMINAR 368
TÍTULO I. Medidas de sensibilización, prevención y detección 369
CAPÍTULO I. En el ámbito educativo 370
CAPÍTULO II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación 371
CAPÍTULO III. En el ámbito sanitario 372
TÍTULO II. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. 373
CAPÍTULO I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita 373
CAPÍTULO II. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social 375
CAPÍTULO III. Derechos de las funcionarias públicas 376
CAPÍTULO IV. Derechos económicos 377
CAPÍTULO V. Derecho a la reparación 377
TÍTULO III. Tutela Institucional 378

[. . .]

§ 33. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 381

Preámbulo 381
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 384
CAPÍTULO II. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad 385
CAPÍTULO III. Contenido de los planes de igualdad 387
CAPÍTULO IV. Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo 390
Disposiciones adicionales 390
Disposiciones transitorias 391
Disposiciones finales 391
ANEXO. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico 400

§ 34. Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella 405

Parte dispositiva 405
Preámbulo 405
ANEXO. III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella 407
ANEXO I. Listado de acrónimos de Departamentos Ministeriales. 534

ANEXO II. Listado de organismos y entes del ámbito de la Administración General del Estado incluidos en el estudio . . . 535

§ 35. Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer . . . 537

Preámbulo . . . 537
Artículos . . . 539
Disposiciones transitorias . . . 544
Disposiciones adicionales . . . 545
Disposiciones derogatorias . . . 545
Disposiciones finales . . . 545

§ 36. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. . . . 546

Preámbulo . . . 546
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 552
TÍTULO I. Actuación de los poderes públicos . . . 554
CAPÍTULO I. Criterios y líneas generales de actuación de los poderes públicos y órgano de participación ciudadana . . . 554
CAPÍTULO II. Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI . . . 556
Sección 1.ª Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI . . . 556
Sección 2.ª Medidas en el ámbito administrativo . . . 556
Sección 3.ª Medidas en el ámbito laboral . . . 557
Sección 4.ª Medidas en el ámbito de la salud . . . 558
Sección 5.ª Medidas en el ámbito de la educación . . . 559
Sección 6.ª Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte . . . 561
Sección 7.ª Medidas en el ámbito de los medios de comunicación social e internet . . . 562
Sección 8.ª Medidas en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud . . . 562
Sección 9.ª Medidas en el ámbito de la acción exterior y la protección internacional . . . 563
Sección 10.ª Medidas en el medio rural . . . 565
Sección 11.ª Medidas en el ámbito del turismo . . . 565
TÍTULO II. Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans. . . . 566
CAPÍTULO I. Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental . . . 566
CAPÍTULO II. Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans . . . 569
Sección 1.ª Líneas generales de actuación de los poderes públicos para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans . . . 569
Sección 2.ª Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans . . . 570
Sección 3.ª Medidas en el ámbito de la salud para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans . . . 570
Sección 4.ª Medidas en el ámbito educativo para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans . . . 571
TÍTULO III. Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia . . . 571
CAPÍTULO I. Medidas generales de protección y reparación . . . 571
CAPÍTULO II. Medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia . . . 573
CAPÍTULO III. Protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales . . . 574
TÍTULO IV. Infracciones y sanciones . . . 576
Disposiciones adicionales . . . 579
Disposiciones transitorias . . . 580
Disposiciones derogatorias . . . 580
Disposiciones finales . . . 580

§ 37. Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo . . . 602

Preámbulo . . . 602
Artículos . . . 603
ANEXO 1 . . . 605
ANEXO 2 . . . 606

§ 38. Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I . . . 611

Preámbulo . . . 611

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 614
CAPÍTULO II. Procedimiento para la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I . . . 616
CAPÍTULO III. Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I 620
CAPÍTULO IV. Vigencia de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I . . . 621
Disposiciones finales . . . 623

NORMATIVA ESPECÍFICA POR MATERIAS

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

§ 39. Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. [Inclusión parcial] . . . 624

[. . .]

TÍTULO V. De la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria del Gobierno . . . 624

[. . .]

Disposiciones transitorias . . . 627

§ 40. Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] . . . 628

Artículos . . . 628

§ 41. Real Decreto 938/2020, de 27 de octubre, por el que se regula el Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación" . . . 629

Preámbulo . . . 629
Artículos . . . 632
Disposiciones adicionales . . . 635
Disposiciones derogatorias . . . 635
Disposiciones finales . . . 635

§ 42. Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado . . . 637

Preámbulo . . . 637
Artículos . . . 638
Disposiciones adicionales . . . 640
Disposiciones transitorias . . . 640
Disposiciones finales . . . 641

§ 43. Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y se modifica el Real Decreto 1012/2022, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado, se regula la inspección de los servicios en su ámbito y se dictan normas sobre su personal. [Inclusión parcial] . . . 642

Artículos . . . 642

§ 44. Real Decreto 205/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. [Inclusión parcial] . . . 646

Artículos . . . 646

§ 45. Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda. [Inclusión parcial] . . . 650

Artículos . . . 650

§ 46. Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior. [Inclusión parcial] 653

Artículos 653

§ 47. Real Decreto 208/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 656

Artículos 656

§ 48. Real Decreto 209/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. [Inclusión parcial] 660

Artículos 660

§ 49. Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. [Inclusión parcial] 663

Artículos 663

§ 50. Real Decreto 211/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Juventud e Infancia. [Inclusión parcial] 666

Artículos 666

§ 51. Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. 670

Preámbulo 670
Artículos 671
Disposiciones adicionales 680
Disposiciones transitorias 681
Disposiciones derogatorias 682
Disposiciones finales 682

§ 52. Real Decreto 253/2024, de 12 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] 685

Artículos 685

§ 53. Real Decreto 273/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática. [Inclusión parcial] 688

Artículos 688

§ 54. Real Decreto 274/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. [Inclusión parcial] . . . 691

Artículos 691

§ 55. Real Decreto 323/2024, de 26 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, 697

por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] . . . . .

§ 56. Real Decreto 472/2024, de 7 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [Inclusión parcial] **698**

Artículos 698

§ 57. Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo. [Inclusión parcial] **706**

Artículos 706

§ 58. Real Decreto 503/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial] **710**

Artículos 710

§ 59. Real Decreto 718/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad. [Inclusión parcial] **713**

Artículos 713

§ 60. Real Decreto 717/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. [Inclusión parcial] **716**

Artículos 716

§ 61. Real Decreto 1184/2024, de 28 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. [Inclusión parcial] **721**

Artículos 721

ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL DEL ESTADO

§ 62. Real Decreto 1952/2000, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). [Inclusión parcial] **726**

CAPÍTULO II. Órganos de gobierno 726

[. . .]

§ 63. Real Decreto 375/2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto de Salud "Carlos III". [Inclusión parcial] **728**

CAPÍTULO III. Organización general del Organismo 728

[. . .]

SECCIÓN 2.ª CONSEJO RECTOR 728

[. . .]

§ 64. Real Decreto 1495/2007, de 12 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado y se aprueba su estatuto. [Inclusión parcial]. 730

CAPÍTULO III. Estructura orgánica y administrativa 730
Sección 1.ª Órganos de gobierno 730

[. . .]

§ 65. Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 731

CAPÍTULO II. Organización 731

[. . .]

Sección segunda. Órganos de gobierno 731

[. . .]

§ 66. Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología. [Inclusión parcial] 733

CAPÍTULO III. Estructura orgánica y puestos directivos. 733

[. . .]

§ 67. Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial] 734

TÍTULO II. Estructura del Consejo de Seguridad Nuclear 734

[. . .]

CAPÍTULO II. El Pleno 734

[. . .]

[. . .]

§ 68. Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 736

CAPÍTULO III. Órganos y estructura de la Agencia. 736
Sección 1.ª Órganos de Gobierno 736

[. . .]

Sección 4.ª Órganos complementarios. 737

[. . .]

CAPÍTULO IV. Régimen del personal de la Agencia 737

[. . .]

§ 69. Real Decreto 18/2014, de 17 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). [Inclusión parcial] 739

ESTATUTO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL INSTITUTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN Y AHORRO DE LA ENERGÍA 739

[. . .]

CAPÍTULO IV. Personal de la entidad 739

[. . .]

§ 70. Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 741

CAPÍTULO IV. Organización 741
Sección 1.ª Órganos de gobierno 741

[. . .]

§ 71. Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial] 743

[. . .]

CAPÍTULO II. Organización y funcionamiento de la Biblioteca Nacional de España 743

[. . .]

§ 72. Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial] 744

CAPÍTULO II. Estructura organizativa del Organismo 744
Sección 1.ª Órganos del Consejo Superior de Deportes 744

[. . .]

[. . .]

§ 73. Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 746

CAPÍTULO III. Principios de actuación 746
CAPÍTULO IV. Estructura orgánica 747

[. . .]

Sección 4.ª Órgano consultivo 747

[. . .]

CAPÍTULO VII. Régimen de personal 747

[. . .]

§ 74. Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial] . 749

CAPÍTULO III. Estructura orgánica 749

[. . .]

Sección 5.ª Órganos de asesoramiento y evaluación 749

[. . .]

§ 75. Orden CNU/104/2025, de 30 de enero, por la que se modifican y suprimen diferentes órganos colegiados de evaluación adscritos al Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial] 751

Disposiciones adicionales 751

§ 76. Real Decreto 640/2016, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial] 752

CAPÍTULO II. Organización y estructura de la Biblioteca Nacional de España 752

[. . .]

§ 77. Real Decreto 908/2022, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte y por el que se modifican el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, aprobado por el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, y el Estatuto del Instituto de Salud Carlos III, aprobado por el Real Decreto 375/2001, de 6 de abril. [Inclusión parcial] 754

CAPÍTULO III. Organización 754
Sección 1.ª Órganos de gobierno 754

[. . .]

Sección 4.ª Comisión de Control 755

[. . .]

§ 78. Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. [Inclusión parcial]. 756

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 756
CAPÍTULO II. Competencias y régimen de actuación 757
CAPÍTULO III. Estructura orgánica de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial 759

[. . .]

Sección 2.ª Órganos de gobierno 759

[. . .]

§ 79. Real Decreto 1246/2024, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal «Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo». [Inclusión parcial] 760

ESTATUTO DE LA AGENCIA ESTATAL «AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO» 760

[. . .]

CAPÍTULO IV. Organización 760
Sección 1.ª Órganos de Gobierno 760

[. . .]

Sección 3.ª Otros Órganos 762
Sección 4.ª Estructura Administrativa 763

[. . .]

ADMINISTRATIVO

§ 80. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial]. . . . 765

[. . .]

TÍTULO II. El municipio 765

[. . .]

CAPÍTULO III. Competencias 765

[. . .]

§ 81. Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial] 767

[. . .]

TÍTULO II. Las partes 767

[. . .]

CAPÍTULO II. Legitimación 767

[. . .]

TÍTULO IV. Procedimiento contencioso-administrativo 769
CAPÍTULO I. Procedimiento en primera o única instancia 769

[. . .]

Sección 6.ª Prueba 769

[. . .]

§ 82. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. [Inclusión parcial] 771

[. . .]

TÍTULO I. Mejora del entorno económico 771

[. . .]

[. . .]

CAPÍTULO IV. Sostenibilidad financiera del sector público 772

[. . .]

CAPÍTULO VI. Responsabilidad Social de las Empresas 774

[. . .]

§ 83. Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana. [Inclusión parcial]. 776

TÍTULO II. Bases del régimen del suelo, reglas procedimentales comunes y normas civiles 776
CAPÍTULO I. Bases del régimen del suelo 776

[. . .]

§ 84. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. [Inclusión parcial] 778

[. . .]

TÍTULO II. Partes en el contrato 778

[. . .]

CAPÍTULO II. Capacidad y solvencia del empresario. 778
Sección 1.ª Aptitud para contratar con el sector público 778

[. . .]

Subsección 2.ª Prohibiciones de contratar 778

[. . .]

TÍTULO I. Disposiciones generales. 781
CAPÍTULO I. De las actuaciones relativas a la contratación de las Administraciones Públicas. 781

[. . .]

Sección 2.ª De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas 781
Subsección 1.ª Normas generales 781

[. . .]

Sección 3.ª De los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos 782

[. . .]

Subsección 3.ª Ejecución de los contratos 782

[. . .]

§ 85. Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. [Inclusión parcial] 784

Artículos 784
Disposiciones adicionales 786

CIVIL

§ 86. Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios. 788

Preámbulo 788
Artículos 789
Disposiciones transitorias 789
Disposiciones derogatorias 789
Disposiciones finales 789

§ 87. Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. [Inclusión parcial] 790

TÍTULO PRELIMINAR. De las normas procesales y su aplicación 790

[. . .]

CAPÍTULO I. De la capacidad para ser parte, la capacidad procesal y la legitimación 790

[. . .]

Sección 2.ª De los requisitos internos de la sentencia y de sus efectos. 791

[. . .]

§ 88. Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. [Inclusión parcial] 793

TÍTULO IV. Gestión colectiva de los derechos reconocidos en la ley 793

[. . .]

CAPÍTULO III. Organización de las entidades de gestión 793

[. . .]

§ 89. Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. [Inclusión parcial] 796

[. . .]

TÍTULO I. Programación para el desarrollo rural sostenible 796
CAPÍTULO I. Del Programa de Desarrollo Rural Sostenible 796

[. . .]

Disposiciones finales 796

COMUNICACIÓN Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

§ 90. Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. [Inclusión parcial]. 797

[. . .]

TÍTULO II. Prestación de servicios de la sociedad de la información 797

[. . .]

CAPÍTULO III. Códigos de conducta 797

[. . .]

§ 91. Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional. [Inclusión parcial] 799

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 799

[. . .]

§ 92. Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal. [Inclusión parcial] 801

TÍTULO I. Principios generales 801
TÍTULO II. La Corporación de Radio y Televisión Española 802

[. . .]

CAPÍTULO II. Organización de la Corporación RTVE 802
Sección I. Consejo de Administración 802

[. . .]

§ 93. Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 804

[. . .]

Disposiciones adicionales 804

§ 94. Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 805

[. . .]

CAPÍTULO IV. Organización administrativa 805

[. . .]

Sección 2.ª Órganos de apoyo y asesoramiento 805

[. . .]

§ 95. Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial] 807

[. . .]

Disposiciones adicionales 807

§ 96. Orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de buenas prácticas del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial]. . . . 810

ANEXO. Código de buenas prácticas del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música 810
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 810

[. . .]

§ 97. Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, por la que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, en las materias de reconocimiento del coste de una película e inversión del productor, establecimiento de las bases reguladoras de las ayudas estatales y estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] 812

[. . .]

Sección 9.ª Órganos colegiados 812

[. . .]

§ 98. Real Decreto 497/2010, de 30 de abril, por el que se regulan los órganos de participación y asesoramiento del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial] 815

Artículos 815

§ 99. Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría "Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género", así como pictograma informativo 819

Preámbulo 819
Artículos 820
ANEXO I. Pictograma informativo para la categoría cinematográfica «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género». 820

§ 100. Orden ECD/360/2013, de 27 de febrero, por la que se crean los Premios "Historia de la Cinematografía" y "Alfabetización audiovisual" y se establecen las bases reguladoras para la concesión de los mismos. [Inclusión parcial] 821

Artículos 821

§ 101. Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] 822

[. . .]

CAPÍTULO II. Bases reguladoras comunes a todas las ayudas 822

[. . .]

CAPÍTULO X. Órganos colegiados 823

[. . .]

§ 102. Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y de cortometrajes y regula la 825

estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial] . . . . . .

[. . .]

Sección 6.ª Órganos de asesoramiento en la concesión de ayudas. 825

[. . .]

§ 103. Orden CUD/888/2021, de 5 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la organización de festivales y certámenes cinematográficos en España previstas en el artículo 32 de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial] 826

Artículos 826

§ 104. Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual. [Inclusión parcial] 830

[. . .]

TÍTULO I. Principios generales de la comunicación audiovisual 830

[. . .]

TÍTULO III. La prestación del servicio público de comunicación audiovisual. 831
CAPÍTULO I. El servicio público de comunicación audiovisual 831
CAPÍTULO II. Gobernanza de los prestadores del servicio público de comunicación audiovisual. 831

[. . .]

TÍTULO VIII. Política audiovisual estatal 831

[. . .]

TÍTULO X. Régimen sancionador 832

EDUCACIÓN

§ 105. Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial] 834

TÍTULO PRELIMINAR 834

[. . .]

TÍTULO II. De la participación en la programación general de la enseñanza 834

[. . .]

§ 106. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] 838

TÍTULO PRELIMINAR 838
CAPÍTULO I. Principios y fines de la educación. 838

[. . .]

TÍTULO I. Las Enseñanzas y su Ordenación 840

[. . .]

CAPÍTULO II. Educación primaria 840
CAPÍTULO III. Educación secundaria obligatoria 841
CAPÍTULO IV. Bachillerato 842
CAPÍTULO V. Formación profesional 843

[. . .]

CAPÍTULO IX. Educación de personas adultas 844
TÍTULO II. Equidad en la Educación 845

[. . .]

CAPÍTULO III. Escolarización en centros públicos y privados concertados . . . 845

[. . .]

TÍTULO V. Participación, autonomía y gobierno de los centros . . . 846

[. . .]

CAPÍTULO III. Órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente de los centros públicos . . . 846
Sección primera. Consejo Escolar . . . 846

[. . .]

TÍTULO VII. Inspección del sistema educativo . . . 848

[. . .]

CAPÍTULO II. Inspección educativa . . . 848

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 848

§ 107. Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. [Inclusión parcial] . . . 850

Artículos . . . 850

§ 108. Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. [Inclusión parcial] . . . 851

ANEXO. Desarrollo de determinados apartados del anexo I del Real Decreto 1393/2007, modificado por el artículo veintiuno del Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, como requisitos a verificar por los títulos oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de idiomas . . . 851

§ 109. Real Decreto 1614/2009, de 26 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas artísticas superiores reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] . . . 856

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 856

[. . .]

§ 110. Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de educación secundaria obligatoria o de bachillerato. [Inclusión parcial] . . . 857

Disposiciones adicionales . . . 857

§ 111. Real Decreto 1220/2010, de 1 de octubre, por el que se crea el Observatorio Universitario de Becas, Ayudas al Estudio y Rendimiento Académico. [Inclusión parcial] . . . 858

Artículos . . . 858

§ 112. Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos. [Inclusión parcial] . . . 859

[. . .]

CAPÍTULO III. Concurso de traslados de ámbito estatal . . . 859

[...]

[...]

§ 113. Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. [Inclusión parcial] 861

CAPÍTULO II. De los derechos y deberes de los estudiantes 861

[...]

CAPÍTULO VIII. De la participación y la representación estudiantil 863

[...]

CAPÍTULO XI. Del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado 864

[...]

CAPÍTULO XV. De la atención al universitario 865

[...]

§ 114. Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial] 867

TÍTULO VI. La comunidad universitaria 867

[...]

CAPÍTULO II. Personal docente e investigador 867

[...]

Sección 4.ª Selección y promoción 867

[...]

TÍTULO IX. El régimen jurídico y electoral 868

[...]

CAPÍTULO IV. Elecciones a órganos colegiados 868

[...]

Disposiciones adicionales 868

§ 115. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [Inclusión parcial] . . . 869

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 869

[...]

TÍTULO III. Impulso de la investigación científica y técnica, la innovación, la transferencia del conocimiento, la difusión y la cultura científica, tecnológica e innovadora 871
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 871

[...]

Disposiciones adicionales 873

§ 116. Orden EDU/2645/2011, de 23 de septiembre, por la que se establece la formación equivalente a la formación pedagógica y didáctica exigida para aquellas personas que estando en posesión de una titulación declarada equivalente a efectos de docencia no pueden realizar los estudios de máster. [Inclusión parcial]. 874

Artículos 874

§ 117. Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. [Inclusión parcial] 876

Disposiciones adicionales 876

§ 118. Orden ECD/1663/2016, de 11 de octubre, por la que se regulan las pruebas de acceso a la universidad de las personas mayores de 25 o de 45 años de edad, así como el acceso mediante acreditación de experiencia laboral o profesional, en el ámbito de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial] 877

[. . .]

Disposiciones adicionales 877

§ 119. Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. [Inclusión parcial] 878

[. . .]

CAPÍTULO II. Organización de las enseñanzas universitarias 878

[. . .]

§ 120. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial]. 880

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 880

[. . .]

TÍTULO II. Creación y reconocimiento de las universidades y calidad del sistema universitario 880

[. . .]

TÍTULO V. Cooperación, coordinación y participación en el sistema universitario 881

[. . .]

TÍTULO IX. Régimen específico de las universidades públicas 882
CAPÍTULO I. Régimen jurídico y estructura de las universidades públicas 882

[. . .]

CAPÍTULO III. Régimen económico y financiero de las universidades públicas 883
CAPÍTULO IV. Personal docente e investigador de las universidades públicas 884
Sección 1.ª El profesorado de los cuerpos docentes universitarios 885

[. . .]

Sección 3.ª El profesorado de la Unión Europea. 885
CAPÍTULO V. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas 885
TÍTULO X. Régimen específico de las universidades privadas 886

§ 121. Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. [Inclusión parcial] 887

[. . .]

TÍTULO I. Acreditación estatal 887

[. . .]

CAPÍTULO II. Comisiones de acreditación estatal 887
CAPÍTULO III. Funcionamiento de las comisiones de acreditación 888
CAPÍTULO IV. Procedimiento para la obtención de la acreditación estatal 888

[. . .]

TÍTULO II. Concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios. 890
Disposiciones adicionales 891

DEFENSA Y SEGURIDAD

§ 122. Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial]. 893

[. . .]

TÍTULO II. Del ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas. 893

[. . .]

§ 123. Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial] 894

[. . .]

TÍTULO I. Infracciones, sanciones y potestad sancionadora 894
CAPÍTULO I. Infracciones disciplinarias. 894

[. . .]

§ 124. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 896

Artículos 896

[. . .]

[. . .]

§ 125. Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 897

[. . .]

TÍTULO I. Faltas y sanciones 897
CAPÍTULO I. Faltas 897

[. . .]

§ 126. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial] 900

TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y ámbito de aplicación 900

[. . .]

TÍTULO II. Derechos 900
CAPÍTULO I. Derechos individuales 900

[. . .]

§ 127. Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. [Inclusión parcial] 902

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales. 902

[. . .]

§ 128. Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]. 903

CAPÍTULO VI. Incapacidad temporal en el caso de funcionarios civiles y personal estatutario del CNI 903

[. . .]

§ 129. Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 905

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 905

[. . .]

§ 130. Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 906

REGLAMENTO DE INGRESO Y PROMOCIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS 906

[. . .]

CAPÍTULO II. Procedimiento de ingreso en los centros docentes militares de formación 906

[. . .]

[. . .]

§ 131. Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. [Inclusión parcial] 908

[. . .]

TÍTULO III. Personal de seguridad privada 908
CAPÍTULO I. Disposiciones comunes 908

[. . .]

§ 132. Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 910

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 910

[. . .]

TÍTULO IV. Enseñanza en la Guardia Civil. 910

[. . .]

CAPÍTULO IV. Planes de estudios 910

[. . .]

TÍTULO V. Carrera profesional 911

[. . .]

CAPÍTULO III. Evaluaciones 911

[. . .]

TÍTULO VI. Cese en la relación de servicios profesionales 911

[. . .]

§ 133. Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 912

Artículos 912

[. . .]

§ 134. Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 913

CAPÍTULO IV. De la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales. 913
Sección 1.ª Generalidades 913

[. . .]

§ 135. Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas 915

Preámbulo 915
Artículos 916
Disposiciones adicionales 918
Disposiciones derogatorias 918
Disposiciones finales 919

§ 136. Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. 920

Preámbulo 920
CAPÍTULO I. Consideraciones Generales 921
CAPÍTULO II. Vacaciones y permisos. 922
CAPÍTULO III. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y por razón de violencia de género 924
CAPÍTULO IV. Reducción de jornada 927
CAPÍTULO IV BIS. Apoyo a la formación 930
CAPÍTULO V. Normas sobre licencias 930
CAPÍTULO VI. Autoridades competentes y procedimientos para la concesión de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias 931
Disposiciones adicionales 934
Disposiciones transitorias 934
Disposiciones derogatorias 935
Disposiciones finales 935
ANEXO I. Normas sobre vacaciones y permisos 935
ANEXO II. Criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada 939

DEPORTE

§ 137. Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial. [Inclusión parcial] 942

CAPÍTULO I. Finalidad, objetivos y principios de las enseñanzas deportivas 942

[. . .]

§ 138. Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. [Inclusión parcial] . . . 944

CAPÍTULO VIII. Medidas de apoyo a la convivencia y la integración en el deporte. 944

[. . .]

Sección 2.ª Del observatorio de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte 944

[. . .]

§ 139. Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial] 946

ESTATUTO DEL CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES 946

[. . .]

CAPÍTULO II. Estructura organizativa del Organismo 946
Sección 1.ª Órganos del Consejo Superior de Deportes 946

[. . .]

[. . .]

§ 140. Real Decreto 950/2015, de 23 de octubre, por el que se crea el Centro Superior de Enseñanzas Deportivas y se establece su estructura y funcionamiento. [Inclusión parcial] . . . 951

CAPÍTULO I. Objeto, ámbito y estructura del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas 951
CAPÍTULO II. Autonomía del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas 952
CAPÍTULO III. Estructura del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas 952
Sección 1.ª Personal docente y dirección del centro superior de enseñanzas deportivas 952

[. . .]

§ 141. Real Decreto 2/2018, de 12 de enero, por el que se dictan determinadas normas de desarrollo del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional. [Inclusión parcial] 954

[. . .]

CAPÍTULO II. Contribuciones de los clubes y entidades afiliadas a la liga de futbol profesional a la promoción del deporte 954

[. . .]

Sección 4.ª Contribución a la protección social en el fútbol femenino y aficionado, y fomento del movimiento asociativo 954

[. . .]

§ 142. Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte. [Inclusión parcial] 956

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 956

[. . .]

CAPÍTULO II. Organización administrativa para la lucha contra el dopaje 956

[. . .]

TÍTULO IV. Control y supervisión general de los productos susceptibles de producir dopaje en el deporte 957

[. . .]

Disposiciones adicionales 957

EXTRANJEROS Y CIUDADANOS EN EL EXTERIOR

§ 143. Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 958

REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL 958

[. . .]

TÍTULO IV. Residencia temporal 958
CAPÍTULO I. Residencia temporal no lucrativa 958
CAPÍTULO II. Residencia temporal por reagrupación familiar 960
CAPÍTULO III. Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena 961
CAPÍTULO IV. Residencia temporal y trabajo por cuenta propia 962

[. . .]

TÍTULO V. Residencia y trabajo para actividades de temporada 964

[. . .]

CAPÍTULO III. Garantías y derechos, cambio de empresario, prórroga de la actividad, renovación y modificación de la autorización 964

[. . .]

TÍTULO VII. Residencia temporal por circunstancias excepcionales 965
CAPÍTULO I. Residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público 965
Sección 1.ª Definición 965

[. . .]

§ 144. Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial] 967

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y prestaciones 967
CAPÍTULO I. Derechos de participación 967

[. . .]

§ 145. Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. [Inclusión parcial] 968

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 968
TÍTULO I. De la protección internacional 968
CAPÍTULO I. De las condiciones para el reconocimiento del derecho de asilo 968

[. . .]

TÍTULO III. De la unidad familiar de las personas beneficiarias de protección internacional 969

[. . .]

§ 146. Real Decreto 162/2014, de 14 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros. [Inclusión parcial] 971

TÍTULO I. Disposiciones generales, características y estructura orgánica de los centros 971

[. . .]

CAPÍTULO IV. Estructura 971

TÍTULO II. Estatuto jurídico de los extranjeros internados 972

[. . .]

TÍTULO VI. Medidas de seguridad 973

[. . .]

CAPÍTULO II. Medidas coercitivas con internos 973

[. . .]

FUNCIÓN PÚBLICA

§ 147. Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial] 975

Artículos 975

[. . .]

§ 148. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. [Inclusión parcial] 976

[. . .]

CAPÍTULO X. Jornada de trabajo, permisos y licencias 976

[. . .]

[. . .]

§ 149. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial] 977

TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación 977

[. . .]

TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos 978

[. . .]

CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta 978
TÍTULO IV. Adquisición y pérdida de la relación de servicio 978
CAPÍTULO I. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio 978

[. . .]

Disposiciones adicionales 979

§ 150. Orden HFP/266/2023, de 12 de marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección. [Inclusión parcial] 980

Preámbulo 980
Artículos 982
Disposiciones adicionales 986
Disposiciones transitorias 986
Disposiciones derogatorias 986
Disposiciones finales 986

LEGISLACIÓN SOCIAL

§ 151. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 987

[. . .]

Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal 987

[. . .]

§ 152. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial]. . . . 991

[. . .]

CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo . . . 991

[. . .]

§ 153. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial] 993

[. . .]

CAPÍTULO II. Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional 993

[. . .]

§ 154. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 996

CAPÍTULO II. Infracciones laborales 996
Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales 996
Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas 996

[. . .]

Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas 998

[. . .]

Sección 3.ª Infracciones en materia de empleo 1001
Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general. 1001

[. . .]

CAPÍTULO VI. Responsabilidades y sanciones 1003

[. . .]

Sección 2.ª Normas específicas 1003

[. . .]

Subsección 3ª bis. Responsabilidades en materia de igualdad 1003

[. . .]

§ 155. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial] 1005

[. . .]

TÍTULO II. Régimen profesional del trabajador autónomo 1005

[. . .]

CAPÍTULO II. Régimen profesional común del trabajador autónomo 1005

[. . .]

§ 156. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. [Inclusión parcial]. 1007

Artículos 1007
Disposiciones adicionales 1007

§ 157. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 1008

LIBRO PRIMERO. Parte general. 1008

[. . .]

TÍTULO II. De las partes procesales 1008
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal 1008

[. . .]

LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales 1009
TÍTULO I. Del proceso ordinario 1009

[. . .]

CAPÍTULO II. Del proceso ordinario 1009

[. . .]

Sección 3.ª De las pruebas 1009

[. . .]

TÍTULO II. De las modalidades procesales. 1010

[. . .]

CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones. 1010

[. . .]

Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones 1010

[. . .]

CAPÍTULO V. Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente 1011

[. . .]

Sección 3.ª Clasificación profesional 1011
Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.. 1011

[. . .]

CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales. 1013
Sección 1.ª Del procedimiento de oficio 1013
Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales. 1013

[. . .]

CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos 1015

[. . .]

CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas 1016

[. . .]

LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias 1016
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos 1016

[. . .]

CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido 1016

[. . .]

§ 158. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] 1018

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo 1018
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1018

[. . .]

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos 1018

[. . .]

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo 1019

[. . .]

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato 1026
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo 1027
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales 1028

[. . .]

Sección 4.ª Extinción del contrato 1033

[. . .]

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa 1034
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva 1034

[. . .]

TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos 1037
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1037

[. . .]

CAPÍTULO II. Procedimiento 1038
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación 1038

[. . .]

Disposiciones transitorias 1039

§ 159. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial] . . 1041

CAPÍTULO I. Régimen societario 1041

[. . .]

CAPÍTULO III. Sociedades participadas por los trabajadores 1041

§ 160. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres . . . 1043

Preámbulo 1043
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1047
CAPÍTULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor 1047
CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva 1049
Sección 1.ª Registro retributivo 1049

Sección 2.ª Auditoría retributiva 1050
Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva 1051
CAPÍTULO IV. Tutela administrativa y judicial 1051
Disposiciones adicionales 1051
Disposiciones transitorias 1052
Disposiciones finales 1052

§ 161. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial] 1053

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1053

[. . .]

§ 162. Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 1055

Preámbulo 1055
Artículos 1057
Disposiciones adicionales 1057
Disposiciones finales 1058

§ 163. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 1059

TÍTULO I. La política de empleo 1059
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1059
CAPÍTULO II. Gobernanza 1061
CAPÍTULO III. Los instrumentos de planificación de la política de empleo 1062

[. . .]

CAPÍTULO III. Intermediación 1064

[. . .]

CAPÍTULO V. Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo 1066

[. . .]

Disposiciones adicionales 1066

§ 164. Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1068

Preámbulo 1068
Artículos 1071
Disposiciones adicionales 1073
Disposiciones finales 1073

§ 165. Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas . . . 1074

Preámbulo 1074
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1077
CAPÍTULO II. Procedimiento de negociación de las medidas planificadas 1078
CAPÍTULO III. Contenido de las medidas planificadas 1079
Disposiciones finales 1080
ANEXO I. Medidas planificadas 1080
ANEXO II. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI 1082

MERCANTIL

§ 166. Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio. [Inclusión parcial] 1084

Artículos 1084

[. . .]

TÍTULO III. De la contabilidad de los empresarios. 1085

[. . .]

Sección tercera. Presentación de las cuentas de los grupos de sociedades. 1085

[. . .]

§ 167. Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados. [Inclusión parcial] 1090

Disposiciones adicionales 1090

§ 168. Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias. [Inclusión parcial] 1091

TÍTULO IV. Potestad sancionadora 1091

[. . .]

[. . .]

§ 169. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. [Inclusión parcial] 1093

TÍTULO XIV. Sociedades anónimas cotizadas. 1093

[. . .]

[. . .]

CAPÍTULO IX. La información societaria 1095

[. . .]

Sección 3.ª Informe anual de gobierno corporativo e informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros 1095

§ 170. Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. [Inclusión parcial] 1098

[. . .]

CAPÍTULO II. Funciones 1098

[. . .]

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

§ 171. Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. [Inclusión parcial] 1100

[. . .]

TÍTULO PRIMERO. Disposiciones comunes para las elecciones por sufragio universal directo 1100

[. . .]

CAPÍTULO VI. Procedimiento electoral 1100

[. . .]

Sección II. Presentación y proclamación de candidatos 1100

[. . .]

TÍTULO III. Disposiciones especiales para las elecciones municipales 1101

[. . .]

CAPÍTULO VI. Procedimiento electoral 1101

[. . .]

Sección II. Presentación y proclamación de candidatos 1101

[. . .]

TÍTULO IV. Disposiciones especiales para la elección de Cabildos Insulares Canarios 1101

[. . .]

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 1103

[. . .]

§ 172. Instrucción 5/2007, de 12 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre aplicación de los artículos 44.bis y 187.2 de la LOREG en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 1104

Preámbulo 1104
Artículos 1105

§ 173. Instrucción 8/2007, de 19 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre interpretación del trámite de subsanación de irregularidades previsto en el artículo 48.1 LOREG por incumplimiento de los requisitos de los artículos 44 bis y 187.2 de la LOREG, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 1106

Preámbulo 1106
Artículos 1107

§ 174. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 1108

Preámbulo 1108
CAPÍTULO I. Objeto, naturaleza y funciones 1109
CAPÍTULO II. Composición 1110
CAPÍTULO III. Funcionamiento 1112
Disposiciones adicionales 1113
Disposiciones finales 1114

PENAL

§ 175. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial] 1115

[. . .]

TÍTULO I. De la infracción penal 1115

[. . .]

CAPÍTULO IV. De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal 1115

[. . .]

TÍTULO II. De las personas criminalmente responsables de los delitos 1116

[. . .]

TÍTULO XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores 1116

[. . .]

TÍTULO XXI. Delitos contra la Constitución 1117

[. . .]

CAPÍTULO IV. De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas. 1117
Sección 1.ª De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución 1117

[. . .]

§ 176. Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial]. 1121

[. . .]

TÍTULO II. Delitos contra la disciplina 1121

[. . .]

CAPÍTULO III. Abuso de autoridad 1121
TÍTULO III. Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares 1121

[. . .]

§ 177. Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito. [Inclusión parcial]. 1123

[. . .]

TÍTULO III. Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas. 1123
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1123

[. . .]

PODER JUDICIAL

§ 178. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial]. 1124

[. . .]

LIBRO IV. DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS 1124
TÍTULO I. De la Carrera Judicial y de la provisión de destinos 1124

[. . .]

CAPÍTULO II. Del ingreso y ascenso en la Carrera Judicial. 1124

[. . .]

CAPÍTULO V. De la provisión de plazas en los Juzgados, en las Audiencias y en los Tribunales Superiores de Justicia 1125

[. . .]

TÍTULO V. De la formación continua de los jueces y magistrados 1125
TÍTULO VI. Del Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia 1126

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la responsabilidad disciplinaria. 1126
LIBRO VI. De los Cuerpos de Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia y de otro personal 1128
TÍTULO I. Disposiciones comunes 1129
CAPÍTULO I. Del personal de los Cuerpos de Médicos Forenses, de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa y de 1129

Auxilio Procesal, de Ayudantes de Laboratorio y de otro personal al servicio de la Administración de Justicia . . . . .

[. . .]

TÍTULO IV. Derechos, deberes e incompatibilidades. 1130
CAPÍTULO I. Derechos, deberes e incompatibilidades. 1130

[. . .]

TÍTULO IX. Responsabilidad disciplinaria. 1131

[. . .]

TÍTULO II. De los Vocales del Consejo General del Poder Judicial. 1133
CAPÍTULO I. Designación y sustitución de los Vocales 1133

[. . .]

TÍTULO IV. De los órganos del Consejo General del Poder Judicial 1134

[. . .]

CAPÍTULO VI. La Comisión de Igualdad 1134

[. . .]

§ 179. Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial] 1135

[. . .]

TITULO II. De los órganos del Ministerio Fiscal y de los Principios que lo informan 1135
CAPITULO I. De la organización, competencias y planta 1135

[. . .]

§ 180. Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial] 1137

TÍTULO I. Ingreso en los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia 1137

[. . .]

CAPÍTULO III. Comisión de Selección y Tribunales 1137

[. . .]

PROTECCIÓN SOCIAL

§ 181. Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado. [Inclusión parcial] 1139

[. . .]

TÍTULO I. Derechos pasivos del personal comprendido en el número 1 del artículo 3.° de este texto 1139

[. . .]

SUBTÍTULO II. Prestaciones del Régimen de Clases Pasivas del Estado en favor del personal comprendido en el artículo 3.º, número 1, de este texto 1139

[. . .]

CAPÍTULO III. Pensiones ordinarias en favor de los familiares del personal mencionado en la letra a) del número 1 del artículo 3 de este texto 1139
Sección 1.ª Disposiciones generales 1139

[. . .]

TÍTULO II. Derechos pasivos del personal comprendido en el número 2 del artículo 3.º de este Texto 1140
Disposiciones adicionales 1140
Disposiciones transitorias 1142

§ 182. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [Inclusión parcial] 1143

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1143

[. . .]

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y obligaciones 1144

[. . .]

§ 183. Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. [Inclusión parcial] 1145

[. . .]

CAPÍTULO II. Principios rectores 1145

[. . .]

Disposiciones adicionales 1146

§ 184. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial] 1147

[. . .]

TÍTULO I. Del voluntariado 1147

[. . .]

SALUD

§ 185. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. [Inclusión parcial] 1149

[. . .]

TÍTULO I. Del sistema de salud 1149
CAPÍTULO I. De los principios generales 1149
CAPÍTULO II. De las actuaciones sanitarias del sistema de salud 1150

[. . .]

§ 186. Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. [Inclusión parcial] 1152

CAPÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1152
CAPÍTULO I. De las prestaciones 1153
Sección 1.ª Ordenación de prestaciones 1153

[. . .]

CAPÍTULO III. De los profesionales 1154
Sección 1.ª Planificación y Formación de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud 1154

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la investigación 1154
Sección 1.ª La investigación en salud 1154

[. . .]

CAPÍTULO V. Del sistema de información sanitaria 1155
Sección 1.ª Sistema de información sanitaria 1155

[. . .]

Sección 2.ª Del Observatorio de Salud 1156

[. . .]

§ 187. Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. [Inclusión parcial] 1157

[. . .]

TÍTULO I. Responsabilidad institucional en el ámbito de la salud, los derechos sexuales y reproductivos 1157
CAPÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la salud sexual y reproductiva 1157

[. . .]

CAPÍTULO III. Medidas en el ámbito de la educación y la sensibilización relativas a los derechos sexuales y reproductivos 1158

[. . .]

CAPÍTULO III. Medidas de prevención y respuesta frente a formas de violencia contra las mujeres en el ámbito de la salud sexual y reproductiva 1159

§ 188. Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. [Inclusión parcial] 1160

[. . .]

TÍTULO I. Derechos, deberes y obligaciones en salud pública 1160
CAPÍTULO I. Derechos de los ciudadanos 1160

[. . .]

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

PAÍS VASCO

§ 189. Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. [Inclusión parcial] 1161

TÍTULO PRELIMINAR. 1161
TÍTULO I. De las competencias del País Vasco 1161

[. . .]

§ 190. Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea". 1164

Preámbulo 1164
Artículos 1165
Disposiciones finales 1167

§ 191. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres 1168

Preámbulo 1168
Artículos 1169
Disposiciones adicionales 1169
Disposiciones derogatorias 1169

Disposiciones finales . . . 1169
TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES . . . 1169
TÍTULO PRELIMINAR . . . 1169
TÍTULO I. Competencia, funciones, organización y financiación . . . 1174
CAPÍTULO I. Competencias y funciones . . . 1174
CAPÍTULO II. Organización, coordinación institucional y participación . . . 1177
Sección 1.ª Organismos de igualdad . . . 1177
Sección 2.ª Unidades para la igualdad . . . 1179
Sección 3.ª Órganos de coordinación . . . 1179
Sección 4.ª Participación . . . 1179
CAPÍTULO III. Financiación . . . 1180
TÍTULO II. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas . . . 1180
CAPÍTULO I. Planificación . . . 1180
CAPÍTULO II. Estadísticas y estudios . . . 1181
CAPÍTULO III. Capacitación del personal . . . 1182
CAPÍTULO IV. Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa . . . 1182
TÍTULO III. Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención . . . 1187
CAPÍTULO I. Participación sociopolítica . . . 1187
CAPÍTULO II. Cultura y medios de comunicación . . . 1188
CAPÍTULO III. Educación . . . 1190
Sección 1.ª Enseñanza no universitaria . . . 1190
Sección 2.ª Enseñanza universitaria . . . 1192
CAPÍTULO IV. Trabajo . . . 1193
Sección 1.ª Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado . . . 1193
Sección 2.ª Empleo . . . 1193
CAPÍTULO V. Otros derechos sociales básicos . . . 1197
CAPÍTULO VI. Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral . . . 1200
CAPÍTULO VII. Violencia machista contra las mujeres . . . 1202
Sección 1.ª Marco general de intervención . . . 1202
Sección 2.ª Investigación, sensibilización, prevención y formación . . . 1203
Sección 3.ª Detección, atención, coordinación y reparación . . . 1205
CAPÍTULO VIII. Defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado 1211
Sección 1.ª Adscripción, funciones, límites y deber de colaboración . . . 1211
Sección 2.ª Funcionamiento. Procedimiento de investigación . . . 1212
Sección 3.ª Informes y dictámenes . . . 1213
TÍTULO IV. Infracciones y sanciones . . . 1213

§ 192. Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans . . . 1216

Preámbulo . . . 1216
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1218
CAPÍTULO II. Bases para una política pública en materia trans . . . 1219
CAPÍTULO III. Atención sanitaria de las personas trans e intersexuales . . . 1222
CAPÍTULO IV. Medidas en el ámbito familiar . . . 1228
CAPÍTULO V. De la no discriminación en el ámbito laboral . . . 1228
CAPÍTULO VI. Tratamiento de las realidades trans en el sistema educativo . . . 1230
CAPÍTULO VII. Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte . . . 1233
CAPÍTULO VIII. Medidas en el ámbito de la seguridad, la justicia y las emergencias . . . 1233
Disposiciones adicionales . . . 1234
Disposiciones derogatorias . . . 1234
Disposiciones finales . . . 1234

CATALUÑA

§ 193. Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. [Inclusión parcial] . . . 1235

TÍTULO PRELIMINAR . . . 1235
TÍTULO I. Derechos, deberes y principios rectores . . . 1235
CAPÍTULO I. Derechos y deberes del ámbito civil y social . . . 1235

[. . .]

CAPÍTULO V. Principios rectores . . . 1236
TÍTULO II. De las instituciones . . . 1238
CAPÍTULO I. El Parlamento . . . 1238

[. . .]

CAPÍTULO II. Las materias de las competencias . . . 1238

[. . .]

§ 194. Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres . . . 1239

Preámbulo . . . 1239
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1242
CAPÍTULO II. Competencias y organización administrativa . . . 1245
CAPÍTULO III. Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector público. . . . 1248
CAPÍTULO IV. Políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres . . . 1252
Sección primera. Participación política y social de las mujeres . . . 1252
Sección segunda. Educación, cultura y conocimiento . . . 1253
Sección tercera. Trabajo, empleo y empresa . . . 1258
Sección cuarta. Políticas sociales . . . 1263
Sección quinta. Medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad . . . 1267
Sección sexta. Justicia y seguridad . . . 1268
Sección séptima. Estadísticas y estudios . . . 1270
CAPÍTULO V. Medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley . . . 1270
Sección primera. Defensa de la igualdad de mujeres y hombres . . . 1270
Sección segunda. Estadística e investigación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres . . . 1271
Sección tercera. Régimen sancionador . . . 1271
Disposiciones adicionales . . . 1273
Disposiciones transitorias . . . 1274
Disposiciones derogatorias . . . 1275
Disposiciones finales . . . 1275

§ 195. Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de la Mujer . . . 1279

Preámbulo . . . 1279
Artículos . . . 1280
Disposiciones transitorias . . . 1283
Disposiciones finales . . . 1283

§ 196. Ley 29/2002, de 30 de diciembre, primera Ley del Código Civil de Cataluña. [Inclusión parcial] . . . 1284

Artículos . . . 1284

[. . .]

§ 197. Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. [Inclusión parcial] . . . 1285

TÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1285
TÍTULO II. De la prevención, la detección y la erradicación de la violencia machista . . . 1289

[. . .]

CAPÍTULO 4. Ámbito educativo . . . 1289

[. . .]

TÍTULO IV. De las competencias, la organización y la intervención integral contra la violencia machista. . . . 1289

[. . .]

CAPÍTULO 2. Competencias de las administraciones públicas . . . 1289

[. . .]

Disposiciones adicionales 1290

§ 198. Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación. 1291

Preámbulo 1291
TÍTULO I. Disposiciones generales 1293
TÍTULO II. Ámbitos de aplicación material del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación 1296
TÍTULO III. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación 1304
CAPÍTULO I. Garantías del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación 1304
CAPÍTULO II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y medidas de acción positiva. 1306
TÍTULO IV. Instrumentos para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación. 1309
CAPÍTULO I. Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación 1309
CAPÍTULO II. Centro de memoria histórica, observatorio y comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación 1311
CAPÍTULO III. Protocolos de actuación y campañas de apoyo a las víctimas 1312
TÍTULO V. Régimen de infracciones y sanciones 1313
Disposiciones adicionales 1318
Disposiciones transitorias 1320
Disposiciones finales 1320

GALICIA

§ 199. Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia. [Inclusión parcial] 1322

TÍTULO PRELIMINAR 1322

[. . .]

§ 200. Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género. [Inclusión parcial] 1323

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1323
TÍTULO I. Prevención de la violencia de género 1324
CAPÍTULO I. Medidas de sensibilización contra la violencia de género 1324
CAPÍTULO II. Medidas de investigación y de formación en materia de violencia de género 1325
CAPÍTULO III. Medidas en el ámbito educativo 1325
TÍTULO II. Protección y asistencia frente a la violencia de género 1326

[. . .]

CAPÍTULO IV. Medidas en el ámbito de la formación y el empleo 1327

[. . .]

ANDALUCÍA

§ 201. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. [Inclusión parcial] 1328

TÍTULO PRELIMINAR 1328
TÍTULO I. Derechos sociales, deberes y políticas públicas 1330
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1330
CAPÍTULO II. Derechos y deberes 1330
CAPÍTULO III. Principios rectores de las políticas públicas 1331

[. . .]

TÍTULO II. Competencias de la Comunidad Autónoma 1332

[. . .]

CAPÍTULO II. Competencias 1332

[. . .]

TÍTULO IV. Organización institucional de la Comunidad Autónoma 1332
CAPÍTULO I. El Parlamento de Andalucía 1333
CAPÍTULO II. Elaboración de las normas. 1333

[. . .]

CAPÍTULO VII. La Administración de la Junta de Andalucía 1333

[. . .]

TÍTULO VI. Economía, empleo y hacienda 1333

[. . .]

CAPÍTULO II. Empleo y relaciones laborales 1334

[. . .]

TÍTULO VIII. Medios de comunicación social 1334

[. . .]

§ 202. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. . 1335

Preámbulo 1335
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1338
TÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género 1340
CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 1340
CAPÍTULO II. Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía 1342
TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género 1344
CAPÍTULO I. Igualdad en la educación 1344
Sección 1.ª Enseñanza no universitaria 1344
Sección 2.ª Enseñanza universitaria 1347
CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo 1348
Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública andaluza 1349
Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado 1349
Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público 1352
Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia 1353
CAPÍTULO III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal 1353
Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas 1354
Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública andaluza 1355
CAPÍTULO IV. Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social 1356
Sección 1.ª Promoción y protección de la salud 1356
Sección 2.ª Políticas Sociales 1357
CAPÍTULO V. Políticas de promoción y atención a las mujeres 1359
CAPÍTULO VI. Participación social, política y económica 1362
CAPÍTULO VII. Imagen y medios de comunicación 1363
TÍTULO III. Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género 1364
TÍTULO IV. Garantías para la igualdad de género 1365
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1365
CAPÍTULO II. Defensa del principio de igualdad de género 1366
TÍTULO V. Infracciones y sanciones. 1367
CAPÍTULO I. Infracciones 1367
CAPÍTULO II. Sanciones 1369
Disposiciones adicionales 1371
Disposiciones transitorias 1371
Disposiciones derogatorias 1371
Disposiciones finales 1372

§ 203. Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. [Inclusión parcial] 1373

[. . .]

TÍTULO VI. De los Organismos autónomos 1373

[. . .]

§ 204. Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. [Inclusión parcial] 1375

[. . .]

TÍTULO III. Medidas administrativas. 1375

[. . .]

CAPÍTULO VIII. Medidas en materia de género 1375

[. . .]

§ 205. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. [Inclusión parcial] 1376

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1376

[. . .]

CAPÍTULO III. Medidas en el ámbito educativo 1378

[. . .]

CAPÍTULO V. Formación de profesionales 1378

[. . .]

§ 206. Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía . 1380

Preámbulo 1380
TÍTULO I. Disposiciones generales 1384
TÍTULO II. Representación y participación 1385
TÍTULO III. Sostenibilidad de la vida laboral, familiar y personal 1387
TÍTULO IV. Reconocimiento y visibilización 1389
TÍTULO V. Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades 1390
TÍTULO VI. Promoción del empleo y condiciones laborales 1392
TÍTULO VII. Titularidad compartida 1394
Disposiciones adicionales 1395
Disposiciones finales 1395

ASTURIAS

§ 207. Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias. [Inclusión parcial] 1396

TITULO PRELIMINAR 1396

[. . .]

§ 208. Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. [Inclusión parcial] 1397

Preámbulo 1397
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1400

[. . .]

CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas 1400
CAPÍTULO II. Promoción de la igualdad de género por la Administración Pública del Principado de Asturias . . . 1402

[. . .]

Sección 2.ª Igualdad y educación: Enseñanza no superior y universitaria . . . 1402
Sección 3.ª Otras políticas públicas . . . 1403
TÍTULO II. Igualdad de oportunidades en el empleo . . . 1406
CAPÍTULO I. Igualdad en el acceso al empleo . . . 1406
CAPÍTULO II. Formación profesional para el empleo en igualdad . . . 1407
TÍTULO III. El derecho al trabajo en igualdad . . . 1408
CAPÍTULO I. La igualdad en las empresas . . . 1408
Sección 1.ª Fomento de la igualdad en las condiciones de trabajo . . . 1408
Sección 2.ª Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género . . . 1409
Sección 3.ª La marca asturiana de excelencia en igualdad . . . 1409
Sección 4.ª Igualdad en las relaciones colectivas de trabajo . . . 1410
CAPÍTULO II. Igualdad en el empleo público . . . 1410
CAPÍTULO III. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral . . . 1411
TÍTULO IV. Administración autonómica . . . 1411
TÍTULO V. Garantías de la igualdad de oportunidades . . . 1413
Disposiciones derogatorias . . . 1413
Disposiciones finales . . . 1413

CANTABRIA

§ 209. Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria. [Inclusión parcial] . . . 1414

TÍTULO PRELIMINAR . . . 1414

[. . .]

TÍTULO II. De las competencias de Cantabria . . . 1414

[. . .]

§ 210. Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres . . . 1417

Preámbulo . . . 1417
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 1421
TÍTULO I. Competencias, funciones, organización, coordinación y financiación . . . 1423
CAPÍTULO I. Competencias y funciones . . . 1423
CAPÍTULO II. Organización y coordinación para el desarrollo de esta ley . . . 1426
Sección 1.ª De la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria . . . 1426
Sección 2.ª Coordinación y colaboración autonómica con las entidades locales para el impulso de las políticas de igualdad de género . . . 1427
CAPÍTULO III. Financiación . . . 1428
TÍTULO II. Promoción de la igualdad de género . . . 1428
CAPÍTULO I. Medidas para la promoción de la igualdad de género . . . 1428
CAPÍTULO II. Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria . . . 1430
TÍTULO III. Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de intervención pública . . . 1432
CAPÍTULO I. Educación para la igualdad entre mujeres y hombres . . . 1432
Sección 1.ª Principios generales . . . 1432
Sección 2.ª Enseñanza no universitaria . . . 1433
Sección 3.ª Educación universitaria . . . 1437
CAPÍTULO II. Trabajo y empleo en igualdad . . . 1438
Sección 1.ª Trabajo no remunerado en el ámbito doméstico . . . 1438
Sección 2.ª Empleo . . . 1438
Subsección 1.ª Empleo en el sector privado . . . 1439
Subsección 2.ª Empleo en el Sector Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria . . . 1442
Sección 3.ª Negociación colectiva . . . 1445
sección 4.ª Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad . . . 1447
Subsección 1.ª Planes de igualdad . . . 1447
Subsección 2.ª Otras medidas . . . 1448
Sección 5.ª Responsabilidad social empresarial en materia de igualdad . . . 1449
Sección 6.ª Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral . . . 1449
CAPÍTULO III. Igualdad en la salud . . . 1451
CAPÍTULO IV. Igualdad en las políticas de bienestar social . . . 1455

CAPÍTULO V. Igualdad en la cultura y en el deporte . . . 1456
CAPÍTULO VI. Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda y el desarrollo rural . . . 1458
CAPÍTULO VII. Igualdad en la participación social y política . . . 1459
CAPÍTULO VIII. Igualdad en la sociedad de la información. . . . 1460
CAPÍTULO IX. Medios de comunicación e igualdad . . . 1461
CAPÍTULO X. Igualdad en la cooperación al desarrollo . . . 1462
CAPÍTULO XI. Igualdad en las políticas de juventud . . . 1462
TÍTULO IV. Garantías para la igualdad de género . . . 1462
TÍTULO V. Inspección y régimen sancionador . . . 1463
CAPÍTULO I. Inspección . . . 1463
CAPÍTULO II. Infracciones . . . 1464
CAPÍTULO III. Procedimiento sancionador . . . 1466
Disposiciones adicionales . . . 1466
Disposiciones transitorias . . . 1468
Disposiciones derogatorias . . . 1468
Disposiciones finales . . . 1469

§ 211. Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. [Inclusión parcial] . . . 1471

[. . .]

TÍTULO III. Medidas de sensibilización . . . 1471

[. . .]

LA RIOJA

§ 212. Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja. [Inclusión parcial] 1473

TITULO PRELIMINAR . . . 1473

[. . .]

REGIÓN DE MURCIA

§ 213. Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. [Inclusión parcial] . . . 1474

TITULO PRELIMINAR . . . 1474

[. . .]

§ 214. Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia . . . 1475

Preámbulo . . . 1475
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales . . . 1477
TÍTULO I. Competencias, funciones y organización institucional básica . . . 1478
CAPÍTULO I. De la Administración regional . . . 1478
Sección 1.ª Competencias . . . 1478
Sección 2.ª Organización e información sobre evaluación previa de impacto por razón de género . . . 1480
Sección 3.ª Planificación. . . . 1481
CAPÍTULO II. De la Administración Local. . . . 1481
Sección 1.ª Competencias . . . 1481
Sección 2.ª Órganos locales para la igualdad . . . 1482
Sección 3.ª Planificación. . . . 1482
TÍTULO II. Áreas de Actuación en Igualdad de Oportunidades . . . 1482
CAPÍTULO I. Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal . . . 1482
CAPÍTULO II. Salud y Atención Social . . . 1485
Sección 1.ª Salud . . . 1485

Sección 2.ª Atención social . . . 1485
CAPÍTULO III. Participación social . . . 1486
CAPÍTULO IV. Coeducación . . . 1486
CAPÍTULO V. Cultura y deporte . . . 1487
Sección 1. Cultura . . . 1487
Sección 2.ª Deporte . . . 1488
CAPÍTULO VI. Medios de comunicación y nuevas tecnologías . . . 1488
TÍTULO III. Violencia hacia las Mujeres . . . 1489
CAPÍTULO I. Principios generales . . . 1489
CAPÍTULO II. Medidas de sensibilización frente a la violencia de género . . . 1490
CAPÍTULO III. Medidas de prevención frente a la violencia de género . . . 1490
CAPÍTULO IV. Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género . . . 1492
TÍTULO IV. Infracciones y sanciones . . . 1493
Disposiciones adicionales . . . 1495
Disposiciones derogatorias . . . 1495
Disposiciones finales . . . 1495

§ 215. Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia . 1496

Preámbulo . . . 1496
Capítulo I. Naturaleza, finalidad y funciones . . . 1497
Capítulo II. Organización del Instituto . . . 1498
Capítulo III. Del patrimonio, recursos económicos, régimen presupuestario, fiscal y contratación . . . 1500
Capítulo IV. Del personal del Instituto . . . 1501
Disposiciones transitorias . . . 1501
Disposiciones derogatorias . . . 1502
Disposiciones finales . . . 1502

COMUNIDAD VALENCIANA

§ 216. Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [Inclusión parcial] . . . 1503

[. . .]

TÍTULO II. De los derechos de los valencianos y valencianas . . . 1503

[. . .]

§ 217. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres . . . 1505

Preámbulo . . . 1505
TÍTULO I. Objeto, principios generales y ámbito de la ley . . . 1508
TÍTULO II. De la actuación administrativa . . . 1509
CAPÍTULO I. Educación para la igualdad . . . 1509
CAPÍTULO II. Igualdad y participación política . . . 1510
CAPÍTULO III. Igualdad en el ámbito laboral . . . 1510
CAPÍTULO IV. Bienestar y familia . . . 1512
CAPÍTULO V. Igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información . . . 1512
CAPÍTULO VI. De la violencia contra las mujeres . . . 1513
CAPÍTULO VII. Igualdad y medios de comunicación . . . 1514
TÍTULO III. Igualdad y Administración Pública . . . 1515
TÍTULO IV. Instituciones de Protección del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres . . . 1516
CAPÍTULO I. El Consejo Valenciano de las Mujeres . . . 1516
CAPÍTULO II. La Defensoría de la Igualdad de Género . . . 1516
Disposiciones adicionales . . . 1516
Disposiciones transitorias . . . 1516
Disposiciones derogatorias . . . 1516
Disposiciones finales . . . 1517

§ 218. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. [Inclusión parcial] 1518

TÍTULO PRELIMINAR 1518

[. . .]

TÍTULO II. Medidas de la generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer 1519
CAPÍTULO I. De la prevención de la violencia sobre la mujer 1519
Sección primera. Medidas de prevención en el ámbito educativo 1519

[. . .]

Sección tercera. Medidas de prevención en el ámbito laboral 1520
CAPÍTULO II. Medidas de sensibilización 1521

[. . .]

Disposiciones adicionales 1521

§ 219. Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. [Inclusión parcial] 1522

TÍTULO I. Disposiciones generales 1522
CAPÍTULO ÚNICO. Principios generales, coordinación y participación 1522

[. . .]

ARAGÓN

§ 220. Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. [Inclusión parcial] 1523

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y principios rectores 1523

[. . .]

CAPÍTULO II. Principios rectores de las políticas públicas 1523

[. . .]

TÍTULO V. Competencias de la Comunidad Autónoma 1524

[. . .]

§ 221. Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón 1528

Preámbulo 1528
TÍTULO PRELIMINAR. 1533
TÍTULO I. Competencias, funciones, organización institucional y coordinación 1536
CAPÍTULO I. Competencias y funciones 1536
CAPÍTULO II. Organización institucional, cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones Públicas de Aragón 1539
Sección 1.ª Organismos y unidades de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma 1539
Sección 2.ª Órganos de cooperación y coordinación 1540
TÍTULO II. Políticas públicas para la igualdad de género. 1541
CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón 1541
CAPÍTULO II. Promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón 1544
TÍTULO III. Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública 1546
CAPÍTULO I. Igualdad en la educación 1546
Sección 1.ª Enseñanzas no universitarias 1547
Sección 2.ª Enseñanza universitaria 1550

CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo . . . 1550
Sección 1.ª Igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón . . . 1551
Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado . . . 1552
Subsección 2.ª Igualdad en el sector público . . . 1555
Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia . . . 1557
CAPÍTULO III. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal . . . 1558
CAPÍTULO IV. Políticas de promoción y protección de la salud . . . 1560
CAPÍTULO V. Políticas de igualdad en el ámbito social . . . 1562
CAPÍTULO VI. Otras políticas sectoriales . . . 1565
CAPÍTULO VII. Participación social y política . . . 1568
CAPÍTULO VIII. Imagen y medios de comunicación social . . . 1569
TÍTULO IV. Garantías del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género . . . 1571
TÍTULO V. Inspección y régimen sancionatorio . . . 1572
CAPÍTULO I. Inspección . . . 1572
CAPÍTULO II. Infracciones y sanciones . . . 1573
Disposiciones adicionales . . . 1577
Disposiciones derogatorias . . . 1577
Disposiciones finales . . . 1577

§ 222. Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer . . . 1579

Preámbulo . . . 1579
Artículos . . . 1580
Disposiciones finales . . . 1582

§ 223. Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón. [Inclusión parcial]. . . . 1583

[. . .]

CAPÍTULO II. Medidas de prevención y sensibilización . . . 1583

[. . .]

CASTILLA - LA MANCHA

§ 224. Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial] . . . 1585

TITULO PRELIMINAR . . . 1585

[. . .]

§ 225. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. . . . 1587

Preámbulo . . . 1587
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales . . . 1591
CAPÍTULO I. Objeto, fines, ámbito de aplicación y principios de actuación de los poderes públicos . . . 1591
CAPÍTULO II. Principios generales . . . 1592
CAPÍTULO III. Instituciones, organismo y unidades para el impulso de esta Ley . . . 1594
TÍTULO I. La igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo . . . 1595
TÍTULO II. Medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres . . . 1598
CAPÍTULO I. Igualdad de trato y oportunidades en la educación . . . 1598
Sección 1.ª Educación no universitaria . . . 1598
Sección 2.ª Enseñanza universitaria . . . 1599
CAPÍTULO II. Igualdad de trato y oportunidades en el empleo . . . 1599
Sección 1.ª Igualdad y conciliación en las empresas . . . 1599
Sección 2.ª Igualdad y conciliación en el empleo público . . . 1601
Sección 3.ª Distintivo de excelencia . . . 1602
CAPÍTULO III. Salud y Bienestar . . . 1602
CAPÍTULO IV. Medios de comunicación e imagen de las mujeres en la publicidad . . . 1603
TÍTULO III. Medidas contra la discriminación por razón de sexo . . . 1604

CAPÍTULO I. Acoso sexual y acoso por razón de sexo . . . 1604
CAPÍTULO II. Discriminación retributiva. . . . 1605
CAPÍTULO III. Medidas administrativas contra la discriminación por razón de sexo . . . 1605
TÍTULO IV. Garantía del Derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo . . . 1605
TÍTULO V. Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad . . . 1606
Disposiciones adicionales . . . 1607
Disposiciones derogatorias . . . 1607
Disposiciones finales . . . 1607

§ 226. Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha 1610

Preámbulo . . . 1610
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1611
CAPÍTULO II. Órganos rectores. . . . 1613
CAPÍTULO III. Órgano de consulta y participación . . . 1614
CAPÍTULO IV. Personal al servicio del Instituto . . . 1615
CAPÍTULO V. Régimen económico-financiero del Instituto de la Mujer . . . 1615
Disposiciones derogatorias . . . 1615
Disposiciones finales . . . 1615

§ 227. Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial] . . . 1617

TÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1617
TÍTULO II. Prevención y sensibilización . . . 1618
CAPÍTULO I. Educación . . . 1618
CAPÍTULO II. Sensibilización . . . 1620
TÍTULO III. Protección y atención a víctimas de violencia de género . . . 1621
CAPÍTULO I. Recuperación de mujeres víctimas y sus hijas e hijos menores . . . 1621

[. . .]

TÍTULO IV. Investigación y evaluación . . . 1622

[. . .]

§ 228. Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha . . 1623

Preámbulo . . . 1623
TÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1626
TÍTULO II. Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha . . . 1629
TÍTULO III. Agricultoras y ganaderas de Castilla-La Mancha . . . 1631
TÍTULO IV. Comisión de Seguimiento y Evaluación . . . 1633
Disposiciones transitorias . . . 1634
Disposiciones finales . . . 1634

§ 229. Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha . . . 1635

Preámbulo . . . 1635
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 1642
TÍTULO I. Derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación. . . . 1645
TÍTULO II. Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas LGTBI . . . 1646
CAPÍTULO I. Atribuciones generales de la Administración . . . 1646
CAPÍTULO II. Formación y sensibilización . . . 1648
CAPÍTULO III. Planificación y organización administrativa . . . 1649
TÍTULO III. Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI . . . 1651
CAPÍTULO I. Medidas en el ámbito del bienestar social . . . 1651
CAPÍTULO II. Medidas en el ámbito familiar . . . 1652
CAPÍTULO III. Medidas en el ámbito de la salud . . . 1653
CAPÍTULO IV. Medidas en el ámbito educativo . . . 1657
CAPÍTULO V. Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte. . . . 1659
CAPÍTULO VI. Medidas en el ámbito del empleo, las empresas y el turismo . . . 1661
CAPÍTULO VII. Medidas en el ámbito de las migraciones y la cooperación internacional al desarrollo . . . 1662
CAPÍTULO VIII. Medidas en el ámbito de la comunicación y la información . . . 1662
CAPÍTULO IX. Medidas en el ámbito de la protección ciudadana. . . . 1663
CAPÍTULO X. Medidas en el ámbito rural . . . 1663

TÍTULO IV. Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI . . . 1664
CAPÍTULO I. Medidas de tutela administrativa . . . 1664
CAPÍTULO II. Atención y reparación . . . 1664
TÍTULO V. Régimen sancionador . . . 1665
CAPÍTULO I. Infracciones . . . 1665
CAPÍTULO II. Sanciones . . . 1666
CAPÍTULO III. Procedimiento . . . 1667
Disposiciones adicionales . . . 1668
Disposiciones derogatorias . . . 1668
Disposiciones finales . . . 1668

CANARIAS

§ 230. Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. [Inclusión parcial] . . . 1671

[. . .]

TÍTULO I. De los derechos, deberes y principios rectores . . . 1671
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1671
CAPÍTULO II. Derechos y deberes . . . 1671
CAPÍTULO III. Principios rectores . . . 1673

[. . .]

TÍTULO III. Organización territorial de Canarias . . . 1674
CAPÍTULO I. De las islas y los cabildos insulares . . . 1674
CAPÍTULO II. De los municipios canarios . . . 1675

[. . .]

CAPÍTULO VII. Empleo, sanidad y políticas sociales . . . 1676

[. . .]

§ 231. Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres . . . 1677

Preámbulo . . . 1677
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 1681
TÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género . . . 1683
CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas . . . 1683
CAPÍTULO II. Promoción de la igualdad de género por parte del Gobierno de Canarias . . . 1685
TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género . . . 1686
CAPÍTULO I. Igualdad en la educación . . . 1686
Sección 1.ª Enseñanza no universitaria . . . 1686
Sección 2.ª Enseñanza universitaria . . . 1688
CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo . . . 1689
Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública canaria . . . 1689
Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado . . . 1689
Subsección 2.ª Igualdad en el sector público . . . 1692
Sección 2.ª Responsabilidad social y Marca de Excelencia Canaria en igualdad . . . 1693
CAPÍTULO III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal . . . 1693
Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas . . . 1694
Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública canaria . . . 1694
CAPÍTULO IV. Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social . . . 1694
Sección 1.ª Promoción y protección de la salud . . . 1694
Sección 2.ª Políticas de bienestar social . . . 1696
Sección 3.ª Derecho al embarazo y la maternidad . . . 1697
CAPÍTULO V. Políticas de promoción y atención a las mujeres . . . 1698
CAPÍTULO VI. Participación social, política y económica . . . 1699
CAPÍTULO VII. Imagen y medios de comunicación . . . 1700
TÍTULO III. Organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones públicas para la igualdad de género . . . 1700
TÍTULO IV. Garantías para la igualdad de género . . . 1702
Disposiciones adicionales . . . 1702

Disposiciones derogatorias . . . 1704
Disposiciones finales . . . 1704
ANEXO DE LA LEY . . . 1704

§ 232. Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer . . . 1713

Preámbulo . . . 1713
CAPITULO I. Disposiciones generales . . . 1714
CAPITULO II. Organización . . . 1715
CAPITULO III. Personal al servicio del Instituto . . . 1717
CAPITULO IV. Patrimonio . . . 1717
CAPITULO V. Régimen económico y financiero . . . 1717
Disposiciones finales . . . 1718

§ 233. Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial]. . . . 1719

[. . .]

TÍTULO III. Del programa de prevención frente a la violencia de género . . . 1719

[. . .]

CAPÍTULO II. De las actuaciones específicas de prevención . . . 1719

[. . .]

Sección 3.ª De las medidas de prevención y su fomento . . . 1719

[. . .]

TÍTULO V. Competencias de las Administraciones Públicas Canarias . . . 1720
CAPÍTULO I. Delimitación de las competencias . . . 1720

[. . .]

Sección 4.ª De las competencias de los municipios . . . 1720

[. . .]

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

§ 234. Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra . . . 1721

Preámbulo . . . 1721
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . 1722
TÍTULO I. De las Instituciones Forales de Navarra . . . 1723
CAPÍTULO I. De las Instituciones . . . 1723
CAPÍTULO II. Del Parlamento o Cortes de Navarra . . . 1723
CAPÍTULO III. Del Gobierno de Navarra o Diputación Foral . . . 1726
CAPÍTULO IV. Del Presidente de la Comunidad Foral de Navarra . . . 1727
CAPÍTULO V. De las relaciones entre la Diputación y el Parlamento de Navarra . . . 1728
CAPÍTULO VI. Régimen de conflictos y recursos . . . 1729
TÍTULO II. Facultades y competencias de Navarra . . . 1729
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1729
CAPÍTULO II. Delimitación de facultades y competencias . . . 1731
CAPÍTULO III. La Administración de Justicia en Navarra . . . 1736
CAPÍTULO IV. Relaciones con la Administración del Estado . . . 1737
CAPÍTULO V. Convenios y Acuerdos de Cooperación con las Comunidades Autónomas . . . 1739
TÍTULO III. De la reforma . . . 1739
Disposiciones adicionales . . . 1739
Disposiciones transitorias . . . 1740
Disposiciones finales . . . 1741

§ 235. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres 1742

Preámbulo 1742
TÍTULO I. Disposiciones generales 1747
TÍTULO II. Sistema de la organización institucional para la igualdad 1750
TÍTULO III. Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad 1755
TÍTULO IV. Políticas públicas para la promoción de la igualdad 1760
CAPÍTULO I. Ciudadanía activa, empoderamiento y participación 1760
CAPÍTULO II. Conocimiento: educación, cultura y comunicación 1763
Sección primera. Educación 1763
Sección segunda. Cultura 1766
Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad 1767
CAPÍTULO III. Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo 1767
Sección primera. Trabajo productivo 1767
Sección segunda. Trabajo reproductivo 1771
Sección tercera. Conciliación y corresponsabilidad 1771
Sección cuarta. Salud 1772
Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria 1773
CAPÍTULO IV. Territorio sostenible para el desarrollo de la vida 1774
TÍTULO V. Régimen sancionador 1775
Disposiciones adicionales 1777
Disposiciones transitorias 1778
Disposiciones derogatorias 1778
Disposiciones finales 1778

§ 236. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. [Inclusión parcial] 1780

[. . .]

TÍTULO II. Investigación 1780
TÍTULO III. Prevención y sensibilización 1780
TÍTULO IV. Detección y atención de la violencia contra las mujeres 1782
CAPÍTULO I. Detección y atención de la violencia en el ámbito sanitario 1782

[. . .]

EXTREMADURA

§ 237. Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura. [Inclusión parcial] 1783

[. . .]

TÍTULO PRELIMINAR 1783

[. . .]

CAPÍTULO II. Derechos, deberes y principios rectores 1783
TÍTULO I. De las competencias de la Comunidad Autónoma de Extremadura 1785
TÍTULO II. De las instituciones de Extremadura 1787
CAPÍTULO I. De la Asamblea de Extremadura 1787

[. . .]

§ 238. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura 1789

Preámbulo 1789
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1795
TÍTULO I. Competencias, funciones, organización institucional, coordinación y financiación 1798
CAPÍTULO I. Competencias y funciones 1798

CAPÍTULO II. Organización institucional. Cooperación, coordinación y consulta entre las administraciones públicas de Extremadura . . . 1800
Sección 1.ª Organismos y unidades de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma . . . 1800
Sección 2.ª Órganos de cooperación y coordinación . . . 1802
CAPÍTULO III. Financiación . . . 1803
TÍTULO II. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas . . . 1803
CAPÍTULO I. Medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la normativa . . . 1803
CAPÍTULO II. Medidas para la promoción de la igualdad de género por la Junta de Extremadura . . . 1805
TÍTULO III. Medidas para promover la igualdad de género . . . 1807
CAPÍTULO I. Igualdad en la educación . . . 1807
Sección 1.ª Enseñanzas no universitarias . . . 1807
Sección 2.ª Enseñanza universitaria . . . 1808
CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo . . . 1809
Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública de Extremadura . . . 1809
Subsección 1ª. Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado . . . 1809
Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público . . . 1812
Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia . . . 1813
CAPÍTULO III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal . . . 1814
Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas . . . 1815
Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública Extremeña . . . 1815
CAPÍTULO IV. Políticas de promoción y protección de la salud . . . 1817
CAPÍTULO V. Otras políticas sectoriales . . . 1818
CAPÍTULO VI. Participación social y política . . . 1821
CAPÍTULO VII. Imagen y medios de comunicación social . . . 1821
TÍTULO IV. Violencia de género . . . 1823
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 1823
CAPÍTULO II. Derechos de las mujeres en situaciones de violencia de género a la atención integral y efectiva . . . 1824
CAPÍTULO III. Organización institucional . . . 1826
CAPÍTULO IV. Red extremeña de atención a las víctimas de violencia de género . . . 1827
CAPÍTULO V. Intervención integral contra la violencia de género . . . 1828
TÍTULO V. Garantías para la igualdad de género . . . 1832
TÍTULO VI. Infracciones y sanciones . . . 1833
Disposiciones adicionales . . . 1835
Disposiciones transitorias . . . 1835
Disposiciones derogatorias . . . 1835
Disposiciones finales . . . 1836

§ 239. Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura . . . 1837

Preámbulo . . . 1837
Artículos . . . 1838
Disposiciones transitorias . . . 1840
Disposiciones derogatorias . . . 1840
Disposiciones finales . . . 1841

ILLES BALEARS

§ 240. Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. [Inclusión parcial]. . . . 1842

[. . .]

TÍTULO II. De los derechos, los deberes y las libertades de los ciudadanos de las Illes Balears . . . 1842
TÍTULO III. De las competencias de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears . . . 1843
TÍTULO IV. De las instituciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears . . . 1845

[. . .]

CAPÍTULO IV. De los Consejos Insulares . . . 1845

[. . .]

§ 241. Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres 1847

Preámbulo 1847
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1851
TÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género 1853
TÍTULO II. Competencias, funciones, organización institucional y financiación 1856
CAPÍTULO I. Competencias de las administraciones públicas 1856
CAPÍTULO II. Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas de las Illes Balears 1858
Sección 1.ª Organismos de igualdad 1858
Sección 2.ª Órganos de coordinación y consultivos 1859
Sección 3.ª La Defensora o el Defensor de la igualdad de mujeres y hombres 1859
TÍTULO III. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de las Illes Balears 1859
TÍTULO IV. Medidas para promover la igualdad y áreas de intervención 1860
CAPÍTULO I. Educación 1860
CAPÍTULO II. Cultura y deporte 1863
Sección 1.ª Cultura 1863
Sección 2.ª Deporte 1863
CAPÍTULO III. Empleo 1864
Sección 1.ª Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo 1864
Sección 2.ª Igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de las Illes Balears 1864
Sección 3.ª Igualdad en el sector público 1867
Sección 4.ª Igualdad en la seguridad y salud laboral en el sector privado y en la función pública de las Illes Balears 1868
CAPÍTULO IV. Salud 1869
CAPÍTULO V. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La corresponsabilidad 1870
Sección 1.ª La conciliación en las empresas privadas 1870
Sección 2.ª La conciliación en la función pública balear 1871
CAPÍTULO VI. Derechos sociales básicos 1871
CAPÍTULO VII. Medios de comunicación y publicidad. Sociedad del conocimiento y de la información, las nuevas tecnologías y la publicidad 1872
TÍTULO V. Violencia machista 1873
CAPÍTULO I. Principios generales 1873
Sección 1. Investigación, formación y prevención 1874
Sección 2.ª Atención y protección a las víctimas 1875
TÍTULO VI. Infracciones y sanciones 1877
Disposiciones adicionales 1880
Disposiciones transitorias 1880
Disposiciones derogatorias 1880
Disposiciones finales 1880

§ 242. Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer 1882

Preámbulo 1882
Artículos 1883
Disposiciones transitorias 1885
Disposiciones finales 1885

§ 243. Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears. [Inclusión parcial]. 1887

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 1887
TÍTULO I. El Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral 1888

[. . .]

CAPÍTULO II. Finalidad y funciones 1888

[. . .]

TÍTULO II. Medidas de sensibilización sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo 1888

[. . .]

CAPÍTULO II. En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación 1889

[. . .]

COMUNIDAD DE MADRID

§ 244. Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial] 1890

TITULO PRELIMINAR 1890

[. . .]

TITULO II. De las competencias de la Comunidad 1890

[. . .]

§ 245. Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial] 1893

TÍTULO PRELIMINAR 1893
TÍTULO I. Medidas frente a la Violencia de Género 1894
Capítulo I. Medidas de sensibilización frente a la Violencia de Género 1894
Capítulo II. Medidas de prevención frente a la Violencia de Género 1894
Capítulo III. Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de Violencia de Género. 1896
TÍTULO II. Organización administrativa y tutela institucional 1897

[. . .]

Capítulo II. Tutela institucional 1897
Disposiciones finales 1898

CASTILLA Y LEÓN

§ 246. Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. [Inclusión parcial] 1899

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y principios rectores 1899
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1899
CAPÍTULO II. Derechos de los castellanos y leoneses. 1900

[. . .]

TÍTULO V. Competencias de la Comunidad 1900

[. . .]

§ 247. Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León 1903

Preámbulo 1903
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales 1905
TÍTULO I. Organización administrativa y distribución de competencias 1907
CAPÍTULO I. Organización administrativa 1907
CAPÍTULO II. Distribución de competencias 1907
Sección 1.a Competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1907
Sección 2.a Competencias de las Corporaciones Locales en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1909
TÍTULO II. Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1909
CAPÍTULO I. Promoción de la mujer 1909
CAPÍTULO II. Asistencia a la mujer 1913
TÍTULO III. Participación de la mujer 1914
CAPÍTULO I. Consejos de la Mujer. 1914
CAPÍTULO II. Entidades para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1914

TÍTULO IV. Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León . . . 1914
TÍTULO V. Inspección y régimen sancionador . . . 1915
CAPÍTULO I. Inspección . . . 1915
CAPÍTULO II. Infracciones y sanciones . . . 1916
Disposiciones adicionales . . . 1918
Disposiciones derogatorias . . . 1918
Disposiciones finales . . . 1918

§ 248. Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León . . . 1920

Preámbulo . . . 1920
Artículos . . . 1921
Disposiciones adicionales . . . 1922
Disposiciones transitorias . . . 1922
Disposiciones finales . . . 1922

§ 249. Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. [Inclusión parcial] . . . 1924

Preámbulo . . . 1924
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones de carácter general . . . 1929
TÍTULO I. Sensibilización, Investigación y Prevención . . . 1930
CAPÍTULO I. Sensibilización e Investigación . . . 1930
CAPÍTULO II. Prevención . . . 1931

[. . .]

TÍTULO III. Planificación y coordinación . . . 1931

[. . .]

CAPÍTULO III. Órganos autonómicos de coordinación . . . 1932

CIUDAD DE CEUTA

§ 250. Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta. [Inclusión parcial] 1933

TÍTULO PRELIMINAR . . . 1933

[. . .]

CIUDAD DE MELILLA

§ 251. Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla. [Inclusión parcial] . . . 1934

TÍTULO PRELIMINAR . . . 1934

[. . .]

§ 1

Constitución Española. [Inclusión parcial]

Cortes Generales
«BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978
Última modificación: 17 de febrero de 2024
Referencia: BOE-A-1978-31229

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.

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

2. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado.

3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria.

[. . .]

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

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

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10.

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

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

[. . .]

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.

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

Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas

[. . .]

Artículo 23.

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

[. . .]

Sección 2.ª De los derechos y deberes de los ciudadanos

[. . .]

Artículo 32.

1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
2. La ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos.

[. . .]

§ 2

Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española en aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia. [Inclusión parcial]

Ministerio de Asuntos Exteriores
«BOE» núm. 275, de 16 de noviembre de 1990
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1990-27553

[. . .]

CAPÍTULO I

Propósitos y principios

Artículo 1.

Los propósitos de las Naciones Unidas son:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.

[. . .]

CAPÍTULO III

Órganos

[. . .]

Artículo 8.

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

[. . .]

CAPÍTULO IX

Cooperación internacional económica y social

Artículo 55.

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

a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social;

b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y

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

[. . .]

§ 3

Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial]

Artículo 1.

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

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

[. . .]

Artículo 7.

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

[. . .]

Artículo 16.

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

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

[. . .]

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

[. . .]

§ 4

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-10733

[. . .]

[. . .]

PARTE III

[. . .]

Artículo 26.

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

[. . .]

§ 5

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-10734

[. . .]

PARTE II

[. . .]

Artículo 3.

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

[. . .]

PARTE III

[. . .]

Artículo 7.

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

a) Una remuneración que proporcione, como mínimo, a todos los trabajadores:

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

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

[. . .]

§ 6

Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 1984
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1984-6749

Por cuanto el día 17 de julio de 1980 el Plenipotenciario de España, nombrado en buena y debida forma al efecto, firmó en Nueva York la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979;

Vistos y examinados los 30 artículos de dicha Convención; Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en ella se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores, con la siguiente reserva:

> «La ratificación de la Convención por España no efectará a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona española.»

Dado en Madrid a 16 de diciembre de 1983.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
FERNANDO MORÁN LÓPEZ

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

Los Estados Partes en la presente Convención:

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

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en

dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Han convenido en lo siguiente:

PARTE I

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por Ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los Tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar Leyes, Reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

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

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

Artículo 5.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6.

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

PARTE II

Artículo 7.

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndum públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas.

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8.

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

Artículo 9.

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

PARTE III

Artículo 10.

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

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá

asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.

b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11.

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

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

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

Artículo 12.

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

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

Artículo 13.

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

a) El derecho a prestaciones familiares.

b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero.

c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14.

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

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

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social.

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica.

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.

f) Participar en todas las actividades comunitarias.

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.

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

PARTE IV

Artículo 15.

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

Artículo 16.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) El mismo derecho para contraer matrimonio.
b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento.
c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.
d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.
e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, a la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.
f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.
g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.
h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimionio en un Registro Oficial.

PARTE V

Artículo 17.

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité), compuesto en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes

entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándoles a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario general preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4. Los miembros del Comité serán designados en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18.

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

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

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

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

Artículo 19.

1. El Comité aprobará su propio Reglamento.

2. El Comité elegirá su Mesa para un período de dos años.

Artículo 20.

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

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

Artículo 21.

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

2. El Secretario general transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22.

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

PARTE VI

Artículo 23.

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

a) La legislación de un Estado Parte, o

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

Artículo 24.

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

Artículo 25.

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.

2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.

3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26.

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27.

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas al vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 28.

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29.

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje, las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por este párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

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

Artículo 30.

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

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención.

Información relacionada

- El Instrumento de Ratificación fue depositado por España ante la Secretaría General de las Naciones Unidas el 5 de enero de 1984.
- Véase el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999. Ref. BOE-A-2001-15664
- Téngase en cuenta la objeción de España a las reservas formuladas por los Emiratos Árabes Unidos al presente Convenio, publicada por Resolución de 29 de noviembre de 2005, Ref. BOE-A-2005-20351, así como la objeción a las reservas formuladas por el Sultanato de Omán, publicada por Resolución de 26 de marzo de 2007, Ref. BOE-A-2007-7571, la objeción a las reservas formuladas por Brunei Darussalam, publicada por Resolución de 21 de febrero de 2008, Ref. BOE-A-2008-4910 y la objeción a las reservas formuladas por Qatar, publicada por Resolución de 16 de febrero de 2010. Ref. BOE-A-2010-3367

§ 7

Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 190, de 9 de agosto de 2001
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2001-15664

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 14 de marzo de 2000, el Plenipotenciario de España, nombrado en buena y debida forma al efecto, firmó en Nueva York el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecho en Nueva York el 6 de octubre de 1999,

Vistos y examinados el Preámbulo y los veintiún artículos de dicho Protocolo,

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 29 de junio de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
JOSEP PIQUÉ I CAMPS

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Los Estados Partes en el presente Protocolo,

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

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

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

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

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

Acuerdan lo siguiente:

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

Artículo 4.

1. El Comité no examinará una comunicación a menos que se haya cerciorado de que se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna, salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o no sea probable que brinde por resultado un remedio efectivo.

2. El Comité declarará inadmisible toda comunicación que:

a) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por el Comité o ya ha sido o esté siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales;

b) Sea incompatible con las disposiciones de la Convención;

c) Sea manifiestamente infundada o esté insuficientemente sustanciada;

d) Constituya un abuso del derecho a presentar una comunicación;

e) Los hechos objeto de la comunicación hayan sucedido antes de la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo para el Estado Parte interesado, salvo que esos hechos continúen produciéndose después de esa fecha.

Artículo 5.

1. Tras haber recibido una comunicación y antes de llegar a una conclusión sobre sus fundamentos, en cualquier momento el Comité podrá dirigir al Estado Parte interesado, a los fines de su examen urgente, una solicitud para que adopte las medidas provisionales necesarias para evitar posibles daños irreparables a la víctima o las víctimas de la supuesta violación.

2. Cuando el Comité ejerce sus facultades discrecionales en virtud del párrafo 1 del presente artículo, ello no implica juicio alguno sobre la admisibilidad o sobre el fondo de la comunicación.

Artículo 6.

1. A menos que el Comité considere que una comunicación es inadmisible sin remisión al Estado Parte interesado, y siempre que la persona o personas interesadas consientan en que se revele su identidad a dicho Estado Parte, el Comité pondrá en conocimiento del Estado Parte, de forma confidencial, toda comunicación que reciba con arreglo al presente Protocolo.

2. En un plazo de seis meses, ese Estado Parte presentará al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare la cuestión y se indiquen las medidas correctivas que hubiere adoptado el Estado Parte, de haberlas.

Artículo 7.

1. El Comité examinará las comunicaciones que reciba en virtud del presente Protocolo a la luz de toda la información puesta a su disposición por personas o grupos de personas, o en su nombre, y por el Estado Parte interesado, siempre que esa información sea transmitida a las partes interesadas.

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

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

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

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

Artículo 8.

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

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

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

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

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

Artículo 9.

1. El Comité podrá invitar al Estado Parte interesado a que incluya en el informe que ha de presentar con arreglo al artículo 18 de la Convención pormenores sobre cualesquiera

medidas que hubiere adoptado en respuesta a una investigación efectuada con arreglo al artículo 8 del presente Protocolo.

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

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

Artículo 15.

1. El presente Protocolo estará abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado la Convención, la haya ratificado o se haya adherido a ella.

2. El presente Protocolo estará sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella.

4. La adhesión se efectuará mediante el depósito del instrumento correspondiente en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 16.

1. El presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el décimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a él después de su entrada en vigor, este Protocolo entrará en vigor una vez transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 17.

No se permitirá reserva alguna al presente Protocolo.

Artículo 18.

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

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

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

Artículo 19.

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

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

Artículo 20.

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

a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones relativas al presente Protocolo;

b) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo y cualquier enmienda en virtud del artículo 18;

c) Cualquier denuncia recibida en virtud del artículo 19.

Artículo 21.

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

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

§ 8

Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1968-1411

Por cuanto el día 4 de junio de 1958 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de la que España es Miembro, adoptó en su 42.ª reunión el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuyo texto certificado se inserta a continuación:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha 25 de junio de 1958, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 1.

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

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

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

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

Artículo 2.

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

Artículo 3.

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

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar Leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificas las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su Memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

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

Artículo 6.

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

Artículo 7.

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

Artículo 8.

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

Artículo 9.

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

Artículo 10.

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

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

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

Artículo 14.

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

Por tanto, habiendo visto y examinado los catorce artículos que integran dicho Convenio, oída la Comisión de Tratados de las Cortes Españolas, en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 14 de su Ley Orgánica vengo en aprobar y ratificar cuanto en ello se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza *mando* expedir este Instrumento de Ratificación, firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a veintiséis de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Asuntos Exteriores,
FERNANDO MARÍA GAMELLA Y MAÍZ

§ 9

Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1968-1409

FRANCISCO FRANCO BAHAMONDE

JEFE DEL ESTADO ESPAÑOL,

GENERALÍSIMO DE LOS EJÉRCITOS NACIONALES

Por cuanto el día 6 de junio de 1951 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de la que España es Miembro, adoptó en su 34.ª reunión el Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuyo texto certificado se inserta a continuación:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1.

A los efectos del presente Convenio:

a) el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2.

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar, sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3.

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse no deberán considerarse, contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

Artículo 6.

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

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

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

Artículo 7.

1. Las declaraciones comunicadas al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8.

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

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

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

Artículo 9.

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

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

Artículo 10.

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

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

Artículo 11.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el

artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado, de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

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

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

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

Artículo 14.

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

Por tanto, habiendo visto y examinado los catorce artículos que integran dicho Convenio, oída la Comisión de Tratados de las Cortes Españolas, en cumplimiento de lo prevenido en el artículo 14 de su Ley Orgánica, vengo en aprobar y ratificar cuanto en ello se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplir, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación, firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a veintiséis de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Asuntos Exteriores,
FERNANDO MARIA CASTIELLA Y MAIZ

§ 10

Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial]

Ministerio de Asuntos Exteriores
«BOE» núm. 108, de 6 de mayo de 1999
Última modificación: 7 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-1999-10148

Roma, 4 de noviembre de 1950.

Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa,

Considerando la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948;

Considerando que esta declaración tiende a asegurar el reconocimiento y la aplicación universales y efectivos de los derechos en ellas enunciados;

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es realizar una unión más estrecha entre sus miembros, y que uno de los medios para alcanzar esta finalidad es la protección y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Reafirmando su profunda adhesión a estas libertades fundamentales que constituyen las bases mismas de la justicia y de la paz en el mundo, y cuyo mantenimiento reposa esencialmente, de una parte, en un régimen político verdaderamente democrático, y, de otra, en una concepción y un respeto comunes de los derechos humanos que ellos invocan;

Resueltos, en cuanto Gobiernos de Estados europeos animados de un mismo espíritu y en posesión de un patrimonio común de ideales y de tradiciones políticas, de respeto a la libertad y de preeminencia del Derecho, a tomar las primeras medidas adecuadas para asegurar la garantía colectiva de algunos de los derechos enunciados en la Declaración Universal,

Afirmando que incumbe en primer lugar a las Altas Partes Contratantes, con arreglo al principio de subsidiariedad, garantizar el respeto de los derechos y libertades definidos en el presente Convenio y sus protocolos, y que, al hacerlo, gozan de un margen de apreciación, bajo el control del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que instituye el presente Convenio,

Han convenido lo siguiente:

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y libertades

[. . .]

Artículo 14. *Prohibición de discriminación.*

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

[. . .]

§ 11

Instrumento de Ratificación por parte de España del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 99, de 25 de abril de 2000
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2000-7640

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Estrasburgo, 5 de mayo de 1988

PREÁMBULO

Los Estados miembros del Consejo de Europa, signatarios del presente Protocolo, Resueltos a tomar nuevas medidas encaminadas a ampliar la protección de los derechos sociales y económicos garantizada por la Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961 (en adelante denominada "La Carta"), Convienen en lo siguiente:

PARTE I

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

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

PARTE II

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

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

1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las

Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos:

Acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional;
condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;
desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso.

2. No se considerarán discriminatorias según el párrafo 1 del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al período postnatal.

3. El párrafo 1 del presente artículo no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.

4. Podrán excluirse del alcance del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que, por su naturaleza o las condiciones de su ejercicio, no puedan encomendarse más que a personas de un sexo determinado.

[. . .]

PARTE III

Artículo 5. *Compromisos.*

1. Cada una de las Partes se compromete:

a) A considerar la parte I del presente Protocolo como una declaración de los objetivos cuya consecución perseguirá por todos los medios apropiados, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo introductorio de dicha parte;

b) a considerarse vinculada por uno o más artículos de la parte II del presente Protocolo.

2. El o los artículos escogidos de conformidad con lo dispuesto en la letra b) del párrafo 1 del presente artículo serán notificados al Secretario general del Consejo de Europa por el Estado contratante al depositar su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

3. En cualquier momento posterior, cada una de las Partes podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario general, que se considera vinculada por cualquier otro artículo de la parte II del presente Protocolo que la misma no hubiere aceptado todavía según lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Esos compromisos posteriores se considerarán parte integrante de la ratificación, aceptación o aprobación y surtirán los mismos efectos a partir del trigésimo que siga a la fecha de la notificación.

PARTE IV

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

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

PARTE V

Artículo 7. *Aplicación de los compromisos contraídos.*

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

a) Medidas legislativas o reglamentarias;

b) convenios celebrados entre los empleadores u organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;

c) una combinación de esos dos métodos; u

d) otros medios apropiados.

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

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

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

[...]

§ 12

Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-9719

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

El 23 de octubre de 2000 el Plenipotenciario de España firmó en Estrasburgo la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo 3 de mayo de 1996,

Vistos y examinados el preámbulo, las seis partes y el Anexo de la citada Carta,

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el Artículo 94.1 de la Constitución,

MANIFIESTO el consentimiento de España en obligarse por esta Carta y EXPIDO el presente instrumento de ratificación firmado por Mí y refrendado por la Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, con las siguientes declaraciones:

– «Para el caso de que el presente Convenio sea ratificado por el Reino Unido y extendido al territorio de Gibraltar, España desea formular la siguiente Declaración:

1. Gibraltar es un territorio no autónomo de cuyas relaciones exteriores es responsable el Reino Unido y que está sometido a un proceso de descolonización de acuerdo con las decisiones y resoluciones pertinentes de la Asamblea General de Naciones Unidas.

2. Las autoridades de Gibraltar tienen un carácter local y ejercen competencias exclusivamente internas que tienen su origen y fundamento en la distribución y atribución de competencias efectuadas por el Reino Unido, de conformidad con lo previsto en su legislación interna, en su condición de Estado soberano del que depende el citado territorio no autónomo.

3. En consecuencia, la eventual participación de las autoridades gibraltareñas en la aplicación del presente Convenio se entenderá realizada exclusivamente en el marco de las competencias internas de Gibraltar y no podrá considerarse que produce cambio alguno respecto de lo previsto en los dos párrafos anteriores.

4. El procedimiento previsto en el Régimen relativo a las autoridades de Gibraltar en el contexto de ciertos Tratados internacionales acordado por España y el Reino Unido el 19 de diciembre de 2007 (junto al «Régimen acordado relativo a las autoridades de Gibraltar en el contexto de los instrumentos de la UE y CE y Tratados conexos», de 19 de abril de 2000), se aplica al presente Convenio.

5. La aplicación a Gibraltar del presente Convenio no puede ser interpretada como reconocimiento de cualesquiera derechos o situaciones relativas a los espacios que no estén

comprendidos en el artículo 10 del Tratado de Utrecht, de 13 de julio de 1713, suscrito por las Coronas de España y Gran Bretaña.»

– «En relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995.»

Dado en Madrid, a veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

FELIPE R.

La Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación,
MARÍA ARÁNZAZU GONZÁLEZ LAYA

CARTA SOCIAL EUROPEA (REVISADA)

PREÁMBULO

Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa,

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es conseguir una unión más estrecha entre sus miembros con objeto de salvaguardar y promover los ideales y principios que son su patrimonio común, y favorecer su progreso económico y social, en particular mediante la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Considerando que, por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y sus Protocolos, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos civiles y políticos y las libertades especificados en esos instrumentos;

Considerando que, por la Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961, y sus Protocolos, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos sociales especificados en esos instrumentos con objeto de mejorar su nivel de vida y de promover su bienestar social;

Recordando que la Conferencia Ministerial sobre los derechos del hombre, celebrada en Roma el 5 de noviembre de 1990, subrayó la necesidad, por una parte, de preservar el carácter indivisible de todos los derechos humanos, sean civiles, políticos, económicos, sociales o culturales y, por otra parte, de dotar a la Carta Social Europea de un nuevo impulso;

Resueltos, como se decidió con ocasión de la Conferencia Ministerial celebrada en Turín los días 21 y 22 de octubre de 1991, a actualizar y adaptar el contenido material de la Carta, con el fin de tener en cuenta, en particular, los cambios sociales fundamentales que se han producido con posterioridad a su adopción;

Reconociendo la utilidad de consagrar en una Carta revisada, destinada a reemplazar progresivamente la Carta Social Europea, los derechos garantizados por la Carta una vez enmendada, los derechos garantizados por el Protocolo Adicional de 1998 y de añadir nuevos derechos;

Convienen en lo siguiente:

[. . .]

Artículo 1. *Derecho al trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen:

1. a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo;

2. a proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido;

3. a establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores;

4. a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

Artículo 2. *Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes se comprometen:

1. a fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes;

2. a establecer días festivos pagados;

3. a conceder vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo;

4. a eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres y, en los casos en que no haya sido posible eliminar o reducir suficientemente esos riesgos, a asegurar a los trabajadores empleados en dichas ocupaciones, bien una reducción de las horas de trabajo, o bien días de descanso pagados suplementarios;

5. a garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región;

6. a asegurar que se informe por escrito a los trabajadores lo antes posible, y sin que hayan transcurrido en ningún caso más de dos meses desde el inicio del empleo, de los aspectos esenciales del contrato o de la relación de trabajo;

7. a asegurar que los trabajadores que realicen un trabajo nocturno se beneficien de medidas que tengan en cuenta la naturaleza especial de ese trabajo.

Artículo 3. *Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno laboral. Esta política tendrá como objeto principal la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral;

2. a promulgar reglamentos de seguridad e higiene;

3. a adoptar las medidas precisas para garantizar la aplicación de tales reglamentos;

4. a promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento.

Artículo 4. *Derecho a una remuneración equitativa.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen:

1. a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso;

2. a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares;

3. a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor;

4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral;

5. a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 5. *Derecho de sindicación.*

Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas organizaciones, las Partes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. La aplicación de las garantías previstas en el presente artículo a los cuerpos policiales se determinará en las leyes y reglamentos nacionales. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esa categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales.

Artículo 6. *Derecho de negociación colectiva.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen:

1. a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores;
2. a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
3. a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales;

y reconocen:

4. el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Artículo 7. *Derecho de los niños y jóvenes a protección.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección de los niños y jóvenes, las Partes se comprometen:

1. a fijar en 15 años la edad mínima de admisión al trabajo, sin perjuicio de excepciones para los niños empleados en determinados trabajos ligeros que no pongan en peligro su salud, moralidad o educación;
2. a fijar en 18 años la edad mínima para la admisión al trabajo en ciertas ocupaciones consideradas peligrosas o insalubres;
3. a prohibir que los niños en edad escolar obligatoria sean empleados en trabajos que les priven del pleno beneficio de su educación;
4. a limitar la jornada laboral de los trabajadores menores de 18 años para adecuarla a las exigencias de su desarrollo y, en particular, a las necesidades de su formación profesional;
5. a reconocer el derecho de los trabajadores jóvenes y de los aprendices a un salario equitativo o, en su caso, otra retribución adecuada;
6. a disponer que las horas que los menores dediquen a su formación profesional durante la jornada normal de trabajo con el consentimiento del empleador se consideren parte de dicha jornada;
7. a fijar una duración mínima de cuatro semanas para las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores menores de 18 años;
8. a prohibir el trabajo nocturno a los trabajadores menores de 18 años, excepto en ciertos empleos determinados por las leyes o reglamentos nacionales;

9. a disponer que los trabajadores menores de 18 años ocupados en ciertos empleos determinados por las leyes o reglamentos nacionales sean sometidos a un control médico regular;

10. a proporcionar una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos los niños y los jóvenes, especialmente contra aquellos que, directa o indirectamente, deriven de su trabajo.

[. . .]

Artículo 9. *Derecho a la orientación profesional.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la orientación profesional, las Partes se comprometen a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas, incluidos los discapacitados, a resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo; esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente tanto a los jóvenes, incluidos los niños en edad escolar, como a los adultos.

Artículo 10. *Derecho a la formación profesional.*

Para afianzar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen:

1. a asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los discapacitados, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de la aptitud individual;

2. a asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos;

3. a prestar o favorecer, según se requiera:

a) servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos;

b) servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo;

4. a asegurar o favorecer, según se requiera, medidas particulares de reciclaje y de reinserción de los parados de larga duración;

5. a alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como:

a) la reducción o la supresión del pago de cualesquiera derechos y gravámenes;

b) la concesión de una asistencia financiera en los casos en que proceda;

c) inclusión, dentro del horario normal de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador;

d) la garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes.

Artículo 11. *Derecho a la protección de la salud.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la protección de la salud, las Partes se comprometen a adoptar, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas adecuadas para, entre otros fines:

1. eliminar, en lo posible, las causas de una salud deficiente;

2. establecer servicios formativos y de consulta dirigidos a la mejora de la salud y a estimular el sentido de responsabilidad individual en lo concerniente a la misma;

3. prevenir, en lo posible, las enfermedades epidémicas, endémicas y otras, así como los accidentes.

Artículo 12. *Derecho a la seguridad social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes se comprometen:

1. a establecer o mantener un régimen de seguridad social;
2. a mantener el régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social;
3. a esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social;
4. a adoptar medidas, mediante la conclusión de los oportunos acuerdos bilaterales o multilaterales, o por otros medios, sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos, encaminadas a conseguir:

a) la igualdad de trato entre los nacionales de cada una de las Partes y los de las demás Partes en lo relativo a los derechos de seguridad social, incluida la conservación de las ventajas concedidas por las leyes de seguridad social, sean cuales fueren los desplazamientos que las personas protegidas pudieran efectuar entre los territorios de las Partes;
b) la concesión, mantenimiento y restablecimiento de los derechos de seguridad social, por medios tales como la acumulación de los períodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las Partes.

Artículo 13. *Derecho a la asistencia social y médica.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social y médica, las Partes se comprometen:

1. a velar por que toda persona que no disponga de recursos suficientes y no esté en condiciones de conseguirlos por su propio esfuerzo o de recibirlos de otras fuentes, especialmente por vía de prestaciones de un régimen de seguridad social, pueda obtener una asistencia adecuada y, en caso de enfermedad, los cuidados que exija su estado;
2. a velar por que las personas que se beneficien de tal asistencia no sufran por ese motivo disminución alguna en sus derechos políticos y sociales;
3. a disponer lo preciso para que todas las personas puedan obtener por medio de servicios adecuados, públicos o privados, el asesoramiento y ayuda personal necesarios para prevenir, eliminar o aliviar su estado de necesidad personal o familiar;
4. a aplicar las disposiciones mencionadas en los párrafos 1, 2 y 3 del presente artículo, en condiciones de igualdad con sus nacionales, a los de las restantes Partes que se encuentren legalmente en su territorio, conforme a las obligaciones derivadas del Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica, firmado en París el 11 de diciembre de 1953.

Artículo 14. *Derecho a los beneficios de los servicios sociales.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a beneficiarse de los servicios sociales, las Partes se comprometen:

1. a fomentar u organizar servicios que, utilizando los métodos de trabajo social, contribuyan al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad, así como a su adaptación al medio o entorno social;
2. a estimular la participación de los individuos y de las organizaciones benéficas o de otra naturaleza en la creación y mantenimiento de tales servicios.

Artículo 15. *Derecho de las personas discapacitadas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad.*

Para garantizar a las personas discapacitadas, con independencia de su edad y de la naturaleza y el origen de su discapacidad, el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las Partes se comprometen, en particular:

1. a tomar las medidas adecuadas para procurar a las personas discapacitadas orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, siempre que sea posible, o, en caso contrario, a través de instituciones especializadas, ya sean públicas o privadas;

2. a promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas discapacitadas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades o, cuando ello no sea posible por razón de la discapacidad, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo;

3. a promover su plena integración y participación social, en particular, mediante la aplicación de medidas, incluidas las ayudas técnicas, dirigidas a superar las barreras a la comunicación y a la movilidad y a permitirles acceder a los transportes, a la vivienda, y a las actividades culturales y de ocio.

Artículo 16. *Derecho de la familia a protección social, jurídica y económica.*

Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas.

Artículo 17. *Derecho de los niños y jóvenes a protección social, jurídica y económica.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los niños y los jóvenes a crecer en un medio que favorezca el pleno desarrollo de su personalidad y de sus aptitudes físicas y mentales, las Partes se comprometen a adoptar, bien directamente o bien en cooperación con las organizaciones públicas o privadas, todas las medidas necesarias y adecuadas encaminadas:

1.a) a garantizar a los niños y jóvenes, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus progenitores, los cuidados, la asistencia, la educación y la formación que necesiten, en particular disponiendo la creación o el mantenimiento de instituciones o servicios adecuados y suficientes a tal fin;

b) a proteger a los niños y jóvenes contra la negligencia, la violencia o la explotación;

c) a garantizar una protección y una ayuda especial por parte del Estado a los niños y jóvenes que se vean privados temporal o definitivamente del apoyo de su familia;

2. a garantizar a los niños y jóvenes una educación primaria y secundaria gratuita, así como a fomentar la asistencia regular a la escuela.

Artículo 18. *Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras Partes.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras Partes, las Partes se comprometen:

1. a aplicar la normativa existente con espíritu de liberalidad;

2. a simplificar las formalidades vigentes y a reducir o suprimir los derechos de cancillería y otras tasas que deban ser pagadas por los trabajadores extranjeros o por sus empleadores;

3. a liberalizar, individual o colectivamente, las normas que regulan el empleo de trabajadores extranjeros;

y reconocen:

4. el derecho de sus nacionales a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás Partes.

Artículo 19. *Derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a recibir protección y asistencia.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a recibir protección y asistencia en el territorio de cualquier otra Parte, las Partes se comprometen:

1. a mantener o a cerciorarse de que existen servicios gratuitos adecuados para ayudar a estos trabajadores, y particularmente para proporcionarles informaciones exactas, y adoptar las medidas oportunas en tanto que lo permitan las leyes y reglamento nacionales, contra toda propaganda engañosa sobre emigración e inmigración;
2. a adoptar, dentro de los límites de su jurisdicción, medidas apropiadas para facilitar la salida, el viaje y la acogida de estos trabajadores y sus familias, y a proporcionarles durante el viaje, dentro de los límites de su jurisdicción, los servicios sanitarios y médicos necesarios, así como unas buenas condiciones de higiene;
3. a promover la colaboración, requerida en cada caso, entre los servicios sociales, públicos o privados, de los países de emigración e inmigración;
4. a garantizar a esos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo referente a las materias que se expresan a continuación, en tanto que las mismas estén reguladas por leyes o reglamentos o se hallen sometidas al control de las autoridades administrativas, a saber:

a) remuneración y otras condiciones de empleo y trabajo;
b) afiliación a las organizaciones sindicales y disfrute de las ventajas que ofrezcan los convenios colectivos;
c) alojamiento;

5. a garantizar a esos trabajadores, cuando se encuentren legalmente dentro de su territorio, un trato no menos favorable que el que reciben sus propios nacionales en lo concerniente a impuestos, tasas y contribuciones relativos al trabajo, a cargo del trabajador;
6. a facilitar en lo posible el reagrupamiento de la familia del trabajador extranjero a quien se le haya autorizado a establecerse dentro del territorio;
7. a garantizar a dichos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo relativo a las acciones judiciales sobre las cuestiones mencionadas en el presente artículo;
8. a garantizar a dichos trabajadores, cuando residan legalmente dentro de su territorio, que no puedan ser expulsados, excepto si amenazan la seguridad del Estado o atentan contra el orden público o las buenas costumbres;
9. a permitir, dentro de los límites fijados por las leyes, la transferencia de cualquier parte de las ganancias o ahorros de tales trabajadores migrantes que éstos deseen transferir;
10. a extender las medidas de protección y asistencia previstas en el presente artículo a los trabajadores migrantes que trabajen por cuenta propia, en tanto que las mismas les sean aplicables;
11. a promover y facilitar la enseñanza de la lengua nacional del Estado de acogida o, en caso de existir varias, de una de ellas a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia;
12. a promover y facilitar, en tanto que sea posible, la enseñanza de la lengua materna del trabajador migrante a los hijos de éste.

[. . .]

Artículo 21. *Derecho a la información y a la consulta.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales:

a) sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea,

entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga su carácter confidencial; y

b) sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa.

Artículo 22. *Derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la determinación y la mejora de las condiciones y del entorno de trabajo en la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir:

a) a la determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo;

b) a la protección de la seguridad y la higiene en el seno de la empresa;

c) a la organización de servicios y facilidades socioculturales en la empresa;

d) a la supervisión del cumplimiento de la reglamentación en estas materias.

Artículo 23. *Derecho de las personas de edad avanzada a protección social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas de edad avanzada a protección social, las Partes se comprometen a adoptar o a promover, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas apropiadas orientadas, en particular:

– a permitir que las personas de edad avanzada sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible, mediante:

a) recursos suficientes que les permitan llevar una vida digna y participar activamente en la vida pública, social y cultural;

b) la difusión de información sobre servicios y facilidades a disposición de las personas de edad avanzada, y las posibilidades que éstas tienen de hacer uso de ellos;

– a permitir a las personas de edad avanzada elegir libremente su estilo de vida y llevar una existencia independiente en su entorno habitual mientras lo deseen y les sea posible hacerlo, mediante:

a) la disponibilidad de viviendas adaptadas a sus necesidades y a su estado de salud o de ayudas adecuadas para la adaptación de su vivienda;

b) la asistencia sanitaria y los servicios que requiera su estado;

– a garantizar a las personas de edad avanzada que vivan en centros la asistencia apropiada, respetando su vida privada, y la participación en las decisiones que afecten a sus condiciones de vida en el centro.

Artículo 24. *Derecho a protección en caso de despido.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial.

Artículo 25. *Derecho de los trabajadores a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador, las Partes se comprometen a que los créditos de los trabajadores derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales sean garantizados por una institución de garantía o por cualquier otro medio efectivo de protección.

Artículo 26. *Derecho a la dignidad en el trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;
2. a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

[. . .]

Artículo 28. *Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones, las Partes se comprometen a garantizar que, en la empresa:

a) gocen de una protección efectiva contra los actos que les puedan perjudicar, incluido el despido, motivados por su condición o sus actividades como representantes de los trabajadores dentro de la empresa;
b) se les den las facilidades apropiadas para que puedan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales del país, así como las necesidades, el tamaño y las posibilidades de la empresa de que se trate.

Artículo 29. *Derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en los casos de despidos colectivos, las Partes se comprometen a garantizar que los empleadores informen y consulten oportunamente a los representantes de los trabajadores, antes de dichos despidos colectivos, sobre las posibilidades de evitar dichos despidos o de limitar su número y mitigar sus consecuencias, por ejemplo recurriendo a medidas sociales simultáneas dirigidas, en particular, a promover la recolocación o la reconversión de los trabajadores afectados.

Artículo 30. *Derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social, las Partes se comprometen:

a) a adoptar medidas en el marco de un planteamiento global y coordinado para promover el acceso efectivo, en particular al empleo, a la vivienda, a la formación, a la enseñanza, a la cultura, y a la asistencia social y médica, de las personas que se encuentren o que corran el riesgo de encontrarse en una situación de exclusión social o de pobreza, así como de sus familias;
b) revisar estas medidas con vistas a su adaptación, si resulta necesario.

Artículo 31. *Derecho a la vivienda.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la vivienda, las Partes se comprometen a adoptar medidas destinadas:

1. a favorecer el acceso a la vivienda de una calidad suficiente;
2. a prevenir y paliar la situación de carencia de hogar con vistas a eliminar progresivamente dicha situación;
3. a hacer asequible el precio de las viviendas a las personas que no dispongan de recursos suficientes.

Parte III

Artículo A. *Obligaciones.*

1. Con sujeción a las disposiciones del siguiente artículo B, cada una de las Partes se compromete:

a) a considerar la Parte I de la presente Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte;
b) a considerarse obligada por al menos seis de los nueve artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículos 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 y 20;

c) a considerarse obligada por el número adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II de la Carta que ella elija, siempre que el número total de los artículos y de los párrafos numerados a los que quedará obligada no sea inferior a dieciséis artículos o a sesenta y tres párrafos numerados.

2. Los artículos o párrafos elegidos de conformidad con lo dispuesto en los apartados b y c del párrafo 1 del presente artículo serán notificados al Secretario General del Consejo de Europa en el momento del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.
3. En cualquier fecha posterior cada una de las Partes podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General, que se considera obligada por cualquier otro artículo o párrafo numerado de la Parte II de la Carta que no hubiera aceptado antes conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Estas obligaciones contraídas ulteriormente se reputarán parte integrante de la ratificación, la aceptación o la aprobación y surtirán los mismos efectos a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de la notificación.
4. Cada Parte dispondrá de un sistema de inspección del trabajo adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo B. *Vínculos con la Carta Social Europea y el Protocolo Adicional de 1988.*

1. Ninguna Parte Contratante en la Carta Social Europea o Parte en el Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988 podrá ratificar, aceptar o aprobar la presente Carta sin considerarse obligada al menos por las disposiciones correspondientes a las disposiciones de la Carta Social Europea y, en su caso, del Protocolo Adicional, a las que estuviera obligada.
2. La aceptación de las obligaciones de cualquier disposición de la presente Carta tendrá como consecuencia que, a partir de la fecha de entrada en vigor de esas obligaciones para la Parte interesada, la disposición correspondiente de la Carta Social Europea y, en su caso, de su Protocolo Adicional de 1988 dejará de aplicarse a la Parte interesada en el caso de que dicha Parte esté obligada por el primero de dichos instrumentos o por ambos instrumentos.

Parte IV

Artículo C. *Supervisión del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente Carta.*

El cumplimiento de las obligaciones jurídicas contenidas en la presente Carta se someterá a la misma supervisión que la Carta Social Europea.

Artículo D. *Reclamaciones colectivas.*

1. Las disposiciones del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas se aplicarán a las obligaciones contraídas en aplicación de la presente Carta para los Estados que hayan ratificado el citado Protocolo.

2. Todo Estado que no esté obligado por el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas podrá, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de la presente Carta o en cualquier fecha posterior, declarar mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europea que acepta la supervisión de sus obligaciones en virtud de la presente Carta según el procedimiento establecido en dicho Protocolo.

Parte V

Artículo E. *No discriminación.*

Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia.

Artículo F. *Suspensión de obligaciones en caso de guerra o de peligro público.*

1. En caso de guerra o de otro peligro público que amenace la vida de la nación, toda Parte podrá tomar medidas que dejen en suspenso las obligaciones previstas en la presente Carta; dichas medidas deben ser estrictamente proporcionales a la gravedad de la situación y no estar en contradicción con el resto de las obligaciones dimanantes del Derecho internacional.

2. Toda Parte que se haya acogido a este derecho a dejar en suspenso las obligaciones de la Carta informará plenamente al Secretario General del Consejo de Europa, dentro de un plazo razonable, sobre las medidas adoptadas y los motivos que las hayan inspirado. Igualmente informará al Secretario General sobre la fecha en la que tales medidas hayan dejado de surtir efectos y en la que las disposiciones de la Carta aceptadas por dicha Parte vuelvan a ser plenamente aplicables.

Artículo G. *Restricciones.*

1. Los derechos y principios enunciados en la Parte I, una vez llevados a la práctica, así como su ejercicio efectivo con arreglo a lo dispuesto en la Parte II, no podrán ser objeto de restricciones o limitaciones que no estén especificadas en las Partes I y II, salvo las establecidas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres.

2. Las restricciones permitidas en virtud de la presente Carta a los derechos y obligaciones reconocidos en ella no podrán ser aplicadas con una finalidad distinta de aquélla para la que han sido previstas.

Artículo H. *Relaciones entre la Carta y el Derecho interno o los acuerdos internacionales.*

Las disposiciones de la presente Carta no afectarán a las disposiciones de Derecho interno ni a las de los tratados, convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales que estén

vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se conceda un trato más favorable a las personas protegidas.

Artículo I. *Aplicación de los compromisos adquiridos.*

1. Sin perjuicio de los métodos de aplicación previstos en estos artículos, las disposiciones pertinentes de los artículos 1 a 31 de la Parte II de la presente Carta se aplicarán mediante:

a) leyes o reglamentos;
b) acuerdos concluidos entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
c) una combinación de los dos métodos anteriores;
d) otros medios apropiados.

2. Los compromisos derivados de los párrafos 1, 2, 3, 4, 5 y 7 del artículo 2, de los párrafos 4, 6 y 7 del artículo 7, de los párrafos 1, 2, 3 y 5 del artículo 10 y de los artículos 21 y 22 de la Parte II de la presente Carta se considerarán cumplidos siempre que las disposiciones se apliquen, de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, a la gran mayoría de los trabajadores interesados.

Artículo J. *Enmiendas.*

1. Toda enmienda a las Partes I y II de la presente Carta destinada a ampliar los derechos garantizados por la presente Carta y toda enmienda a las Partes III a VI, propuesta por una Parte o por el Comité Gubernamental, se comunicarán al Secretario General del Consejo de Europa y serán transmitidas por el Secretario General a las Partes en la presente Carta.
2. Toda enmienda propuesta de conformidad con las disposiciones del párrafo precedente será examinada por el Comité Gubernamental, que someterá el texto adoptado a la aprobación del Comité de Ministros para su aprobación, previa consulta con la Asamblea Parlamentaria. Tras su aprobación por el Comité de Ministros, este texto se comunicará a las Partes para su aceptación.
3. Toda enmienda a la Parte I y a la Parte II de la presente Carta entrará en vigor, con respecto de las Partes que la hayan aceptado, el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en que tres Partes hayan informado al Secretario General de su aceptación.
La enmienda entrará en vigor respecto de toda otra Parte que la acepte posteriormente el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en la que dicha Parte haya informado al Secretario General de su aceptación.
4. Toda enmienda a las Partes III a VI de la presente Carta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en la que todas las Partes hayan informado al Secretario General de su aceptación.

Parte VI

Artículo K. *Firma, ratificación y entrada en vigor.*

1. La presente Carta estará abierta a su firma por los Estados miembros del Consejo de Europa. Estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación serán depositados ante el Secretario General del Consejo de Europa.
2. La presente Carta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en que tres Estados miembros del Consejo de Europa hayan expresado su consentimiento a quedar obligados por la presente Carta, de conformidad con las disposiciones del párrafo precedente.
3. Con respecto a todo Estado miembro que exprese posteriormente su consentimiento a quedar obligado por la presente Carta, ésta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

Artículo L. *Aplicación territorial.*

1. La presente Carta se aplicará al territorio metropolitano de cada Parte. Todo signatario, en el momento de la firma o en el del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, podrá especificar, mediante una declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, el territorio que haya de considerarse a este efecto como su territorio metropolitano.

2. Todo signatario, en el momento de la firma o del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, o en cualquier momento posterior, podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que la Carta, en su totalidad o en parte, se aplicará a uno o más territorios no metropolitanos designados en dicha declaración, cuyas relaciones internacionales tenga a su cargo o respecto de los cuales asuma las responsabilidades internacionales. En la declaración especificará los artículos o párrafos de la Parte II de la Carta que acepta como obligatorios respecto de cada uno de los territorios designados en ella.

3. La Carta se aplicará al territorio o territorios designados en la declaración mencionada en el párrafo precedente a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de la recepción de la notificación de dicha declaración por el Secretario General.

4. En cualquier momento posterior, toda Parte podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que, en lo referente a uno o varios de los territorios a los cuales se aplica la Carta en virtud del párrafo 2 del presente artículo, dicha Parte acepta como obligatorio cualquier artículo o párrafo numerado que hasta entonces no había aceptado con respecto a ese territorio o territorios. Estos compromisos contraídos posteriormente se considerarán como parte integrante de la declaración original respecto al territorio de que se trate y surtirán los mismos efectos a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de recepción de dicha notificación por el Secretario General.

Artículo M. *Denuncia.*

1. Ninguna Parte podrá denunciar la presente Carta hasta que haya transcurrido un período de cinco años desde la fecha en que la Carta entró en vigor para dicha Parte ni antes de que haya concluido cualquier otro período ulterior de dos años, y, en uno y otro caso, lo notificará con una antelación de seis meses al Secretario General, quien informará al respecto a las restantes Partes.

2. De conformidad con las disposiciones contenidas en el párrafo precedente, toda Parte podrá denunciar cualquier artículo o párrafo de la Parte II de la Carta que hubiere aceptado, siempre que el número de artículos o párrafos que dicha Parte siga obligada a cumplir no sea inferior a dieciséis, en el primer caso, y a sesenta y tres, en el segundo, y que esos artículos o párrafos sigan incluyendo los artículos elegidos por dicha Parte entre los que son objeto de una referencia especial en el artículo A, párrafo 1, apartado b.

3. Toda Parte podrá denunciar la presente Carta o cualquier artículo o párrafo de su Parte II, conforme a las condiciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo, en lo referente a cualquier territorio al cual se aplique la Carta en virtud de una declaración hecha con arreglo al párrafo 2 del artículo L.

Artículo N. *Anexo.*

El Anexo a la presente Carta forma parte integrante de la misma.

Artículo O. *Notificaciones.*

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a los Estados miembros del Consejo y al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) toda firma;
b) el depósito de todo instrumento de ratificación, aceptación o aprobación;
c) toda fecha de entrada en vigor de la presente Carta de conformidad con su artículo K;

d) toda declaración en aplicación de los artículos A, párrafos 2 y 3, D, párrafos 1 y 2, F, párrafo 2, y L, párrafos 1, 2, 3 y 4;
e) toda enmienda de conformidad con el artículo J;
f) toda denuncia de conformidad con el artículo M;
g) todo otro acto, notificación o comunicación relativo a la presente Carta.

ANEXO

Anexo a la Carta Social Europea revisada

Ámbito de aplicación de la Carta Social en lo que se refiere a las personas protegidas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, párrafo 4, y en el artículo 13, párrafo 4, las personas a que se refieren los artículos 1 a 17 y 20 a 31 sólo comprenden a los extranjeros que, siendo nacionales de otras Partes, residan legalmente o trabajen habitualmente dentro del territorio de la Parte interesada, entendiéndose que los artículos citados se interpretarán a la luz de las disposiciones contenidas en los artículos 18 y 19.

Esta interpretación no excluye la extensión de derechos análogos a otras personas por cualquiera de las Partes.

2. Cada Parte concederá a los refugiados que respondan a la definición de la Convención de Ginebra, de 28 de julio de 1951, relativa al Estatuto de los Refugiados, y que residan legalmente en su territorio, el trato más favorable posible y, en cualquier caso, no menos favorable que el que dicha Parte se haya obligado a aplicar en virtud de la Convención de 1951 y de cualesquiera otros acuerdos internacionales vigentes aplicables a esos refugiados.

3. Cada Parte concederá a los apátridas que respondan a la definición de la Convención de Nueva York, de 28 de septiembre de 1954, relativa al Estatuto de los Apátridas, y que residan legalmente en su territorio, el trato más favorable posible y, en cualquier caso, no menos favorable que el que dicha Parte se haya obligado a aplicar en virtud de dicho instrumento y de cualesquiera otros acuerdos internacionales vigentes aplicables a esos apátridas.

Parte I, párrafo 18 y Parte II, artículo 18, párrafo 1

Se entiende que estas disposiciones no se refieren a la entrada en los territorios de las Partes y no afectan a las disposiciones del Convenio Europeo sobre Establecimiento, firmada en París el 13 de diciembre de 1955.

Parte II

Artículo 1, párrafo 2.

Esta disposición no deberá interpretarse en el sentido de que prohíba o autorice cualesquiera cláusulas o prácticas de seguridad sindical.

Artículo 2, párrafo 6.

Las Partes podrán disponer que esta disposición no se aplicará:

a) a los trabajadores que tengan un contrato o una relación laboral cuya duración total no exceda de un mes y/o con un número de horas de trabajo semanal que no exceda de ocho;
b) cuando el contrato o la relación laboral tenga un carácter ocasional y/o específico, siempre que, en tales casos, existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación.

Artículo 3, párrafo 4.

Se entiende que, a efectos de la aplicación de esta disposición, las funciones, la organización y las condiciones de funcionamiento de estos servicios serán determinadas por las leyes o reglamentos nacionales, los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 4, párrafo 4.

Esta disposición se interpretará en el sentido de que no prohíbe un despido inmediato en caso de infracción grave.

Artículo 4, párrafo 5.

Se entiende que una Parte puede asumir la obligación que se establece en este párrafo si están prohibidas las retenciones sobre los salarios para la gran mayoría de los trabajadores, bien sea en virtud de la ley o de convenios colectivos o laudos arbitrales, sin más excepciones que las referentes a las personas a quienes no sean aplicables dichos instrumentos.

Artículo 6, párrafo 4.

Se entiende que cada Parte podrá regular, en lo que a ella concierne, el ejercicio del derecho de huelga por ley, siempre que cualquier otra restricción de ese derecho pueda justificarse conforme a lo establecido en el artículo G.

Artículo 7, párrafo 2.

La presente disposición no impide que las Partes prevean en su legislación la posibilidad de que los jóvenes que no hayan alcanzado aún la edad mínima prevista puedan realizar trabajos que sean estrictamente necesarios para su formación profesional, cuando dichos trabajos se realicen con arreglo a las condiciones establecidas por la autoridad competente y se adopten medidas para garantizar la salud y la seguridad de los jóvenes interesados.

Artículo 7, párrafo 8.

Se entiende que una Parte habrá cumplido el compromiso que se establece en este párrafo si se atiene a su espíritu disponiendo en su legislación que la gran mayoría de los menores de dieciocho años no serán empleados en trabajos nocturnos.

Artículo 8, párrafo 2.

Esta disposición no se interpretará como prohibición de carácter absoluto. Se podrán aplicar excepciones, por ejemplo, en los casos siguientes:

a) cuando una trabajadora haya cometido una falta que justifique la ruptura de la relación laboral;
b) cuando la empresa interesada cese su actividad;
c) cuando haya transcurrido el tiempo previsto en el contrato de trabajo.

Artículo 12, párrafo 4.

Las palabras «sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos» que figuran en la introducción a ese párrafo se interpretarán en el sentido de que, si se trata de prestaciones que existan independientemente de un sistema contributivo, una Parte podrá exigir que se cumpla un período obligatorio de residencia antes de conceder esas prestaciones a los nacionales de otras Partes.

Artículo 13, párrafo 4.

Los Gobiernos que no sean Partes en el Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica podrán ratificar la Carta en lo referente a este párrafo, siempre que concedan a los nacionales de las otras Partes un trato conforme a las disposiciones del citado Convenio.

Artículo 16.

Se entiende que la protección concedida por esta disposición abarca a las familias monoparentales.

Artículo 17.

Se entiende que esta disposición se refiere a todas las personas menores de 18 años, salvo en el caso de que la mayoría se alcance antes según la legislación aplicable a esas personas, sin perjuicio de otras disposiciones específicas contenidas en la Carta, en particular su artículo 7.

Lo anterior no implica una obligación de garantizar la enseñanza obligatoria hasta la edad mencionada más arriba.

Artículo 19, párrafo 6.

A efectos de la aplicación del presente párrafo, la expresión «familia del trabajador extranjero» se interpretará en el sentido de que se refiere al cónyuge del trabajador y a sus hijos solteros, mientras éstos sean considerados menores por la legislación aplicable del Estado receptor y estén a cargo del trabajador.

Artículo 20.

1. Se entiende que podrán excluirse del ámbito de aplicación de este artículo las cuestiones relativas a la seguridad social, así como otras disposiciones en materia de prestaciones de desempleo, de vejez y a favor de los supérstites.

2. No se considerarán discriminatorias en el sentido del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular en lo que respecta al embarazo, el parto y el período posnatal.

3. El presente artículo no será obstáculo para la adopción de medidas específicas encaminadas a eliminar las desigualdades de hecho.

4. Podrán excluirse del ámbito de aplicación del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que, por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, sólo pueden confiarse a personas de determinado sexo. Esta disposición no podrá interpretarse en el sentido de que obliga a las Partes a elaborar mediante ley o reglamento la lista de actividades profesionales que, por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, podrán reservarse a trabajadores de un sexo determinado.

Artículos 21 y 22.

1. A efectos de la aplicación de estos artículos, por «representantes de los trabajadores» se entenderán las personas que sean reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

2. La expresión «la legislación y la práctica nacionales» abarca, según el caso, además de las leyes y los reglamentos, los convenios colectivos, otros acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, los usos y las resoluciones judiciales pertinentes.

3. A efectos de la aplicación de estos artículos, se entiende que el término «empresa» se refiere a un conjunto de elementos materiales e inmateriales, con o sin personalidad jurídica, destinado a la producción de bienes o a la prestación de servicios, con fines lucrativos, y que posee poder de decisión sobre su propia política de mercado.

4. Se entiende que podrán excluirse de la aplicación de estos artículos las comunidades religiosas y sus instituciones, incluso si estas últimas son «empresas» en el sentido del párrafo 3. Los establecimientos que realicen actividades inspiradas en determinados ideales o guiadas por determinados conceptos morales, ideales y conceptos que estén protegidos por la legislación nacional podrán ser excluidos del ámbito de aplicación de estos artículos en la medida necesaria para proteger la orientación de la empresa.

5. Se entiende que, cuando en un Estado los derechos expresados en los presentes artículos se ejercitan en los distintos establecimientos de la empresa, debe considerarse que la Parte interesada cumple con sus obligaciones dimanantes de estas disposiciones.

6. Las Partes podrán excluir del ámbito de aplicación de los presentes artículos a las empresas que no alcancen el número mínimo de trabajadores que determine la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 22.

1. Esta disposición no afecta ni a las atribuciones y obligaciones de los Estados en materia de adopción de reglamentos sobre seguridad e higiene en el trabajo, ni a las competencias y responsabilidades de los órganos encargados de supervisar su aplicación.

2. La expresión «servicios y facilidades sociales y socioculturales» se refiere a los servicios y facilidades de carácter social y/o cultural que determinadas empresas ofrecen a los trabajadores, tales como asistencia social, campos de deporte, salas de lactancia, bibliotecas, campamentos de verano para niños, etc.

Artículo 23, párrafo 1.

A efectos de la aplicación de este párrafo, la expresión «durante el mayor tiempo posible» hace referencia a las capacidad física, psicológica e intelectual de la persona de edad avanzada.

Artículo 24.

1. Se entiende que, a los efectos del presente artículo, la palabra «despido» significa la resolución de la relación laboral a iniciativa del empleador.

2. Se entiende que este artículo abarca a todos los trabajadores pero que una Parte puede excluir total o parcialmente de su protección a las siguientes categorías de trabajadores por cuenta ajena:

a) los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo de duración determinada o para una tarea determinada;

b) los trabajadores que estén en período de prueba o que no hayan cumplido un período de antigüedad exigido, siempre que dicho período se fije por anticipado y tenga una duración razonable;

c) los trabajadores contratados de manera eventual por un período breve.

3. A efectos de este artículo, no se considerarán motivos válidos para el despido, en particular:

a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera del horario de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante el horario de trabajo;

b) el hecho de presentarse como candidato a representante de los trabajadores, o de actuar o haber actuado en esa calidad;

c) la presentación de una demanda o la participación en un procedimiento contra un empleador por supuesta infracción de las leyes o reglamentos, o la presentación de un recurso ante las autoridades administrativas competentes;

d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social;

e) el permiso de maternidad o de paternidad;

f) la ausencia temporal del trabajo debido a enfermedad o lesión.

4. Se entiende que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido sin que medien razones válidas deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 25.

1. La autoridad competente podrá, a título excepcional y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir a determinadas categorías de trabajadores de la protección prevista en esta disposición, por razón de la especial naturaleza de su relación laboral.

2. Se entiende que la definición del término «insolvencia» deberá ser fijada por la ley y la práctica nacionales.

3. Los créditos de los trabajadores a que se refiere la presente disposición deberán incluir, como mínimo:

a) los créditos de los trabajadores por los salarios correspondientes a un período determinado, que no podrá ser inferior a tres meses en un sistema de créditos privilegiados y a ocho semanas en un sistema de garantía, anterior a la insolvencia o a la cesación de la relación laboral;

b) los créditos de los trabajadores en concepto de las vacaciones pagadas devengadas como resultado del trabajo efectuado en el curso del año en que se produzca la insolvencia o la cesación de la relación laboral;

c) los créditos de los trabajadores por los importes debidos por otros permisos remunerados correspondientes a un período determinado, que no podrá ser inferior a tres meses en un sistema de créditos privilegiados y a ocho semanas en un sistema de garantía, anteriores a la insolvencia o a la cesación de la relación laboral.

4. Las leyes y reglamentos nacionales podrán limitar la protección de los créditos de los trabajadores a un importe determinado que deberá ser de un nivel socialmente aceptable.

Artículo 26.

Se entiende que este artículo no obliga a las Partes a promulgar legislación.

Se entiende que el párrafo 2 no abarca el acoso sexual.

Artículo 27.

Se entiende que este artículo es aplicable a los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares respecto de hijos a su cargo, así como respecto de otros miembros de su familia directa que tengan necesidad manifiesta de su asistencia o apoyo, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica o de acceder, participar o progresar en la misma. Las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que tengan necesidad manifiesta de su asistencia y apoyo» se entenderán en el sentido que establezca la legislación nacional de las Partes.

Artículos 28 y 29.

A efectos de la aplicación de estos artículos, por «representantes de los trabajadores"» se entenderán las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

Parte III

Se entiende que la Carta contiene obligaciones jurídicas de carácter internacional cuya aplicación está sometida únicamente a la supervisión establecida en la Parte IV.

Artículo A, párrafo 1.

Se entiende que los párrafos numerados pueden comprender artículos que no contengan más que un solo párrafo.

Artículo B, párrafo 2.

A efectos del párrafo 2 del artículo B, las disposiciones de la Carta revisada se corresponden con las disposiciones de la Carta que tienen el mismo número de artículo o de párrafo, con las siguientes excepciones:

a) el artículo 3, párrafo 2, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 3, párrafos 1 y 3, de la Carta;

b) el artículo 3, párrafo 3, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 3, párrafos 2 y 3, de la Carta;

c) el artículo 10, párrafo 5, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 10, párrafo 4, de la Carta;

d) el artículo 17, párrafo 1, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 17 de la Carta.

Parte V

Artículo E.

No se considerará discriminatoria la diferencia de trato basada en un motivo objetivo y razonable.

Artículo F.

La expresión «en caso de guerra o de otro peligro público» se entenderá que abarca también la amenaza de guerra.

Artículo I.

Se entiende que, para determinar el número de trabajadores interesados, no se tendrá en cuenta a los trabajadores excluidos de los artículos 21 y 22 de conformidad con el Anexo.

Artículo J.

El término «enmienda» se entenderá que abarca también la inclusión de nuevos artículos en la Carta.

Información relacionada

- Véase el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995. Ref. BOE-A-2021-10683
- Véase la Resolución de 27 de abril de 2022 por la que se hace pública la comunicación de los efectos desde el 16-3-2022 de la Resolución CM/RES(2022) 2 del Consejo de Europa donde se cesa a Rusia como miembro del Consejo de Europa. Ref. BOE-A-2022-7315

§ 13

Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 137, de 6 de junio de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-5947

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

El día 11 de mayo de 2011, el Plenipotenciario de España firmó *ad referendum* en Estambul el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en la misma ciudad y fecha,

Vistos y examinados el preámbulo, los ochenta y un artículos y el anejo de dicho Convenio,

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución,

Manifiesto el consentimiento de España en obligarse por este Convenio y *expido* el presente instrumento de ratificación firmado por Mí y refrendado por el Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación, con las siguientes Declaraciones:

«Para el caso en el que el presente Convenio sea ratificado por el Reino Unido y extendido al territorio de Gibraltar, España desea formular la siguiente Declaración:

1. Gibraltar es un territorio no autónomo de cuyas relaciones exteriores es responsable el Reino Unido y que está sometido a un proceso de descolonización de acuerdo con las decisiones y resoluciones pertinentes de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Las autoridades de Gibraltar tienen un carácter local y ejercen competencias exclusivamente internas que tienen su origen y fundamento en la distribución y atribución de competencias efectuadas por el Reino Unido, de conformidad con lo previsto en su legislación interna, en su condición de Estado soberano del que depende el citado territorio no autónomo.

3. En consecuencia, la eventual participación de las autoridades gibraltareñas en la aplicación del presente Convenio se entenderá realizada exclusivamente en el marco de las competencias internas de Gibraltar y no podrá considerarse que producen cambio alguno respecto de lo previsto en los dos párrafos precedentes.

4. El procedimiento previsto en el Régimen relativo a las autoridades de Gibraltar en el contexto de ciertos Tratados Internacionales acordados por España y el Reino Unido el 19 de diciembre de 2007 (junto al “Régimen acordado relativo a las autoridades de Gibraltar en

el contexto de los instrumentos de la UE y CE y Tratados conexos", de 19 de abril de 2000) se aplica al presente Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, firmado *ad referendum* por España el 11 de mayo de 2011.

5. La aplicación a Gibraltar del presente Convenio no puede ser interpretada como reconocimiento de cualquiera derechos o situaciones relativas a los espacios que no estén comprendidos en el artículo 10 del Tratado de Utrecht, de 13 de julio de 1713, suscrito por las Coronas de España y Gran Bretaña.»

«España llevará a cabo las modificaciones que sean necesarias en su ordenamiento jurídico interno a los efectos de la aplicación del Convenio en su totalidad.»

Dado en Madrid, 18 de marzo de 2014.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación,
JOSÉ MANUEL GARCÍA-MARGALLO MARFIL

CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA

PREÁMBULO

Los Estados miembros del Consejo de Europa y los demás signatarios del presente Convenio,

Recordando el Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (STE n.º 5, 1950) y sus Protocolos, la Carta Social Europea (STE n.º 35, 1961, revisada en 1996, STE n.º 163), el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (STCE n.º 197, 2005) y el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual (STCE n.º 201, 2007);

Recordando las siguientes recomendaciones del Comité de Ministros a los Estados del Consejo de Europa: Recomendación Rec(2002)5 sobre la protección de las mujeres contra la violencia, Recomendación CM/Rec(2007)17 sobre normas y mecanismos de igualdad entre las mujeres y los hombres, Recomendación CM/Rec(2010)10 sobre el papel de las mujeres y de los hombres en la prevención y solución de conflictos y la consolidación de la paz, y las demás recomendaciones pertinentes;

Teniendo en cuenta el volumen creciente de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que establece normas importantes en materia de violencia contra las mujeres;

Considerando el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer («CEDCM», 1979) y su Protocolo facultativo (1999) así como la Recomendación general n.º 19 del Comité de la CEDCM sobre la violencia contra la mujer, la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño (1989) y sus Protocolos facultativos (2000) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas discapacitadas (2006);

Considerando el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (2002);

Recordando los principios básicos del derecho humanitario internacional, y en particular el Convenio (IV) de Ginebra relativo a la protección de personas civiles en tiempo de guerra (1949) y sus Protocolos adicionales I y II (1977);

Condenando toda forma de violencia contra la mujer y de violencia doméstica;

Reconociendo que la realización *de jure* y *de facto* de la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento clave de la prevención de la violencia contra la mujer;

Reconociendo que la violencia contra la mujer es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación;

Reconociendo que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales cruciales por los que se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación con respecto a los hombres;

Reconociendo con profunda preocupación que las mujeres y niñas se exponen a menudo a formas graves de violencia como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzoso, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del «honor» y las mutilaciones genitales, que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres;

Reconociendo las violaciones constantes de los derechos humanos en situación de conflictos armados que afectan a la población civil, y en particular a las mujeres, en forma de violaciones y de violencias sexuales generalizadas o sistemáticas y el aumento potencial de la violencia basada en el género tanto durante como después de los conflictos;

Reconociendo que las mujeres y niñas están más expuestas que los hombres a un riesgo elevado de violencia basada en el género;

Reconociendo que la violencia doméstica afecta a las mujeres de manera desproporcionada y que los hombres pueden ser también víctimas de violencia doméstica;

Reconociendo que los niños son víctimas de la violencia doméstica, incluso como testigos de violencia dentro de la familia;

Aspirando a crear una Europa libre de violencia contra la mujer y de violencia doméstica;

Han convenido en lo siguiente:

CAPÍTULO I

Objetivos, definiciones, igualdad y no discriminación, obligaciones generales

Artículo 1. *Objetivos del Convenio.*

1. Los objetivos del presente Convenio son:

a) Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica;

b) Contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres;

c) Concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica;

d) Promover la cooperación internacional para eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica;

e) Apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

2. Para garantizar una aplicación efectiva de sus disposiciones por las Partes, el presente Convenio crea un mecanismo de seguimiento específico.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación del Convenio.*

1. El presente Convenio se aplicará a todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

2. Se alienta a las Partes a aplicar el presente Convenio a todas las víctimas de violencia doméstica. Las Partes prestarán especial atención a las mujeres víctimas de violencia basada en el género en la aplicación del presente Convenio.

3. El presente Convenio se aplicará en tiempo de paz y en situación de conflicto armado.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos del presente Convenio:

a) Por «violencia contra la mujer» se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada;

b) Por «violencia doméstica» se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar o entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima;

c) Por «género» se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres;

d) Por «violencia contra la mujer por razones de género» se entenderá toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada;

e) Por «víctima» se entenderá toda persona física que esté sometida a los comportamientos especificados en los apartados a y b;

f) El término «mujer» incluye a las niñas menores de 18 años.

Artículo 4. *Derechos fundamentales, igualdad y no discriminación.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para promover y proteger el derecho de todos, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

2. Las Partes condenan todas las formas de discriminación contra las mujeres y tomarán, sin demora, las medidas legislativas y de otro tipo para prevenirla, en particular:

– Indicando en sus constituciones nacionales o en cualquier otro texto legislativo adecuado el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando la aplicación efectiva del mencionado principio;

– Prohibiendo la discriminación contra las mujeres, recurriendo incluso, en su caso, a sanciones;

– Derogando todas las leyes y prácticas que discriminan a la mujer.

3. La aplicación por las Partes de las disposiciones del presente Convenio, en particular las medidas para proteger los derechos de las víctimas, deberá asegurarse sin discriminación alguna, basada en particular en el sexo, el género, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el estado de salud, la discapacidad, el estado civil, el estatuto de emigrante o de refugiado, o cualquier otra situación.

4. Las medidas específicas necesarias para prevenir y proteger a las mujeres contra la violencia por razones de género no se consideran discriminatorias en el presente Convenio.

Artículo 5. *Obligaciones del Estado y diligencia debida.*

1. Las Partes de abstendrán de cometer cualquier acto de violencia contra la mujer y se asegurarán de que las autoridades, los funcionarios, los agentes y las instituciones estatales, así como los demás actores que actúan en nombre del Estado se comporten de acuerdo con esta obligación.

2. Las Partes tomarán las medidas legislativas y demás necesarias para actuar con la diligencia debida para prevenir, investigar, castigar y conceder una indemnización por los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio cometidos por actores no estatales.

Artículo 6. *Políticas sensibles al género.*

Las Partes se comprometen a incluir un enfoque de género en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones del presente Convenio y a promover y aplicar de

manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres.

CAPÍTULO II

Políticas integradas y recogida de datos

Artículo 7. *Políticas globales y coordinadas.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para adoptar y poner en práctica políticas nacionales efectivas, globales y coordinadas, incluyendo todas las medidas pertinentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y ofrecer una respuesta global a la violencia contra la mujer.

2. Las Partes velarán por que las políticas mencionadas en el apartado 1 pongan los derechos de la víctima en el centro de todas las medidas y se apliquen por medio de una cooperación efectiva entre todas las agencias, instituciones y organizaciones pertinentes.

3. Las medidas tomadas conforme al presente artículo deberán implicar, en su caso, a todos los actores pertinentes como las agencias gubernamentales, los parlamentos y las autoridades nacionales, regionales y locales, las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Artículo 8. *Recursos financieros.*

Las Partes dedicarán recursos financieros y humanos adecuados para la correcta aplicación de políticas integradas, medidas y programas dirigidos a prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, incluidos los que realicen las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil.

Artículo 9. *Organizaciones no gubernamentales y sociedad civil.*

Las Partes reconocerán, fomentarán y apoyarán, a todos los niveles, el trabajo de las organizaciones no gubernamentales pertinentes y de la sociedad civil que sean activas en la lucha contra la violencia contra la mujer y establecerán una cooperación efectiva con dichas organizaciones.

Artículo 10. *Órgano de coordinación.*

1. Las Partes designarán o crearán una o varias entidades oficiales responsables de la coordinación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas y medidas tomadas para prevenir y combatir todas las formas de violencia incluidas en el presente Convenio. Estas entidades coordinarán la recogida de datos a que se refiere el artículo 11, y analizarán y difundirán los resultados.

2. Las Partes velarán por que las entidades designadas o creadas con arreglo al presente artículo reciban informaciones de naturaleza general relativas a las medidas tomadas conforme al Capítulo VIII.

3. Las Partes velarán por que las entidades designadas o creadas con arreglo al presente artículo tengan capacidad para comunicar directamente y fomentar relaciones con sus homólogas de las otras Partes.

Artículo 11. *Recogida de datos e investigación.*

1. A los fines de la aplicación del presente Convenio, las Partes se comprometen a:

a) Recoger los datos estadísticos detallados pertinentes, a intervalos regulares, sobre los asuntos relativos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio;

b) Apoyar la investigación en los ámbitos relativos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con el fin de estudiar sus causas

profundas y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas tomadas para aplicar el presente Convenio.

2. Las Partes se esforzarán por realizar encuestas basadas en la población, a intervalos regulares, para evaluar la amplitud y las tendencias de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

3. Las Partes proporcionarán las informaciones recogidas con arreglo al presente artículo al grupo de expertos a que se refiere el artículo 66 del presente Convenio, con el fin de estimular la cooperación internacional y permitir una comparación internacional.

4. Las Partes velarán por que las informaciones recogidas con arreglo al presente artículo se pongan a disposición del público.

CAPÍTULO III

Prevención

Artículo 12. *Obligaciones generales.*

1. Las Partes tomarán las medidas necesarias para promover los cambios en los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de la mujer o en un papel estereotipado de las mujeres y los hombres.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas y de otro tipo necesarias para prevenir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio por toda persona física o jurídica.

3. Todas las medidas tomadas conforme al presente capítulo tendrán en cuenta y tratarán las necesidades específicas de las personas que sean vulnerables debido a circunstancias particulares, y pondrán en su centro los derechos humanos de todas las víctimas.

4. Las Partes tomarán las medidas necesarias para animar a todos los miembros de la sociedad, en particular los hombres y los niños, a contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

5. Las Partes velarán por que no se considere que la cultura, las costumbres, la religión, la tradición o el supuesto «honor» justifican actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

6. Las Partes tomarán las medidas necesarias para promover programas y actividades para el empoderamiento de las mujeres.

Artículo 13. *Sensibilización.*

1. Las Partes promoverán o dirigirán, regularmente y a todos los niveles, campañas o programas de sensibilización, incluso en cooperación con las instituciones nacionales de derechos humanos y las entidades competentes en materia de igualdad, la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales, en particular las organizaciones de mujeres, en su caso, para incrementar la concienciación y la comprensión por el público en general de las distintas manifestaciones de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y sus consecuencias en los menores, y de la necesidad de prevenirlos.

2. Las Partes garantizarán la amplia difusión entre el público en general de información sobre las medidas disponibles para prevenir los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 14. *Educación.*

1. Las Partes emprenderán, en su caso, las acciones necesarias para incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones

interpersonales, la violencia contra la mujer por razones de género, y el derecho a la integridad personal, adaptado a la fase de desarrollo de los alumnos.

2. Las Partes emprenderán las acciones necesarias para promover los principios mencionados en el apartado 1 en las estructuras educativas informales así como en las estructuras deportivas, culturales y de ocio, y en los medios de comunicación.

Artículo 15. *Formación de profesionales.*

1. Las Partes impartirán o reforzarán la formación adecuada de los profesionales pertinentes que traten con víctimas o autores de todos los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en materia de prevención y detección de dicha violencia, igualdad entre mujeres y hombres, necesidades y derechos de las víctimas, así como sobre la manera de prevenir la victimización secundaria.

2. Las Partes fomentarán la inclusión en la formación a que se refiere el apartado 1 de una formación en materia de cooperación coordinada e interinstitucional con el fin de permitir una gestión global y adecuada de las directrices en los asuntos de violencia incluidos en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 16. *Programas preventivos de intervención y tratamiento.*

1. Las Partes tomarán medidas legislativas u otras necesarias para crear o apoyar programas dirigidos a enseñar a quienes ejerzan la violencia doméstica a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales para prevenir nuevas violencias y cambiar los esquemas de comportamiento violentos.

2. Las Partes tomarán medidas legislativas u otras necesarias para crear o apoyar programas de tratamiento dirigidos a prevenir la reincidencia de los autores de delitos, en particular los autores de delitos de carácter sexual.

3. Al tomar las medidas mencionadas en los apartados 1 y 2, las Partes velarán por que la seguridad, el apoyo y los derechos humanos de las víctimas sean una prioridad y que, en su caso, se creen y apliquen esos programas en estrecha coordinación con los servicios especializados en el apoyo a las víctimas.

Artículo 17. *Participación del sector privado y los medios de comunicación.*

1. Las Partes animarán al sector privado, al sector de las tecnologías de la información y de la comunicación y a los medios de comunicación, respetando la libertad de expresión y su independencia, a participar en la elaboración y aplicación de políticas, así como a establecer líneas directrices y normas de autorregulación para prevenir la violencia contra la mujer y reforzar el respeto de su dignidad.

2. Las Partes desarrollarán y promoverán, en cooperación con los actores del sector privado, las capacidades de niños, padres y educadores para hacer frente a un entorno de tecnologías de la información y de la comunicación que da acceso a contenidos degradantes de carácter sexual o violento que pueden ser nocivos.

CAPÍTULO IV

Protección y apoyo

Artículo 18. *Obligaciones generales.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para proteger a todas las víctimas contra cualquier nuevo acto de violencia.

2. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias, conforme a su derecho interno, para velar por que existan mecanismos adecuados para poner en práctica una cooperación eficaz entre todas las agencias estatales pertinentes, incluidas las autoridades judiciales, los fiscales, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las autoridades locales y regionales, así como las organizaciones no gubernamentales y las demás organizaciones o entidades pertinentes para la protección y el apoyo a las víctimas y testigos de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio,

remitiéndose incluso a los servicios de apoyo generales y especializados a que se refieren los artículos 20 y 22 del presente Convenio.

3. Las Partes velarán por que las medidas tomadas conforme al presente capítulo:

– Se basen en una comprensión fundamentada en el género de la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, y se concentren en los derechos humanos y la seguridad de la víctima;

– Se basen en un enfoque integrado que tome en cuenta la relación entre las víctimas, los autores de los delitos, los niños y su entorno social más amplio;

– Estén dirigidas a evitar la victimización secundaria;

– Estén dirigidas al empoderamiento e independencia económica de las mujeres víctimas de violencia;

– Permitan, en su caso, el establecimiento de un conjunto de servicios de protección y apoyo en los mismos locales;

– Respondan a las necesidades específicas de las personas vulnerables, incluso los hijos de las víctimas, y sean accesibles para ellos.

4. La prestación de servicios no debe depender de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra cualquier autor de delito.

5. Las Partes tomarán las medidas adecuadas para garantizar la protección consular u otra, y el apoyo a sus nacionales y a las demás víctimas que tengan derecho a esa protección conforme a las obligaciones derivadas del derecho internacional.

Artículo 19. *Información.*

Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas reciban una información adecuada y en el momento oportuno sobre los servicios de apoyo y las medidas legales disponibles en una lengua que comprendan.

Artículo 20. *Servicios de apoyo generales.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan acceso a servicios que faciliten su restablecimiento. Estas medidas deberían incluir, en caso necesario, servicios como el asesoramiento jurídico y psicológico, la asistencia financiera, los servicios de alojamiento, la educación, la formación y la asistencia en materia de búsqueda de empleo.

2. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan acceso a servicios de salud y servicios sociales, que los servicios dispongan de recursos adecuados y que los profesionales estén formados para prestar asistencia a las víctimas y orientarlas hacia servicios adecuados.

Artículo 21. *Apoyo en materia de denuncias individuales/colectivas.*

Las Partes velarán por que las víctimas se beneficien de información sobre los mecanismos regionales e internacionales de demandas individuales/colectivas aplicables y del acceso a dichos mecanismos. Las Partes promoverán la puesta a disposición de un apoyo a las víctimas sensible y consciente en la presentación de sus demandas.

Artículo 22. *Servicios de apoyo especializado.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para suministrar o adecuar, según un reparto geográfico adecuado, servicios de apoyo especializado inmediatos, a corto o largo plazo, a toda víctima que haya sido objeto de cualquier acto de violencia incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Las Partes suministrarán o adecuarán servicios de apoyo especializados para todas las mujeres víctimas de violencia y sus hijos.

Artículo 23. *Casas de acogida.*

Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para permitir la creación de casas de acogida apropiadas, fácilmente accesibles y en número suficiente, para ofrecer

alojamiento seguro a las víctimas, en particular las mujeres y sus hijos, y para ayudarlas de manera eficaz.

Artículo 24. *Guardias telefónicas.*

Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para establecer a nivel nacional guardias telefónicas gratuitas, accesibles las 24 horas del día, siete días por semana, para proporcionar a las personas que llamen, confidencialmente o respetando su anonimato, consejos relativos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 25. *Apoyo a las víctimas de violencia sexual.*

Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para permitir la creación de centros de ayuda de emergencia para las víctimas de violaciones y de violencias sexuales, apropiados, fácilmente accesibles y en número suficiente, para realizarles un reconocimiento médico y médico forense, y darles un apoyo vinculado al traumatismo y consejos.

Artículo 26. *Protección y apoyo a los menores expuestos.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que, en la oferta de servicios de protección y apoyo a las víctimas, se tengan en cuenta adecuadamente los derechos y necesidades de los menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Las medidas tomadas con arreglo al presente artículo incluirán los consejos psicosociales adaptados a la edad de los menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio y tendrán en cuenta debidamente el interés superior del niño.

Artículo 27. *Denuncia.*

Las Partes tomarán las medidas necesarias para alentar a toda persona testigo de la comisión de cualquier acto de violencia incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, o que tenga serias razones para creer que se podría cometer algún acto o que hay riesgo de que se produzcan nuevos actos de violencia, para que lo denuncie a las organizaciones u autoridades competentes.

Artículo 28. *Denuncia por profesionales.*

Las Partes tomarán las medidas necesarias para que las normas de confidencialidad impuestas por sus legislaciones internas a ciertos profesionales no impidan, en condiciones apropiadas, hacer una denuncia a las organizaciones u autoridades competentes si tienen razones serias para creer que se ha cometido un acto grave de violencia incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que hay riesgo de que se produzcan nuevos actos graves de violencia.

CAPÍTULO V

Derecho material

Artículo 29. *Acciones y recursos civiles.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para proporcionar a las víctimas recursos civiles adecuados contra el autor del delito.

2. Con arreglo a los principios generales de derecho internacional, las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para proporcionar a las víctimas recursos civiles adecuados contra las autoridades estatales que hubieran incumplido su deber de tomar medidas preventivas o de protección necesarias dentro del límite de sus poderes.

Artículo 30. *Indemnización.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan derecho a solicitar una indemnización por parte de los autores de todo delito previsto en el presente Convenio.

2. El Estado debería conceder una indemnización adecuada a quienes hayan sufrido graves daños contra su integridad física o a la salud, en la medida en que el perjuicio no esté cubierto por otras fuentes, en particular por el autor del delito, los seguros o los servicios sociales y médicos financiados por el Estado. Esto no impide a las Partes requerir al autor del delito el reembolso de la indemnización concedida, siempre que la seguridad de la víctima se tenga en cuenta de manera adecuada.

3. Las medidas tomadas con arreglo al apartado 2 deberán garantizar la concesión de la indemnización en un plazo razonable.

Artículo 31. *Custodia, derecho de visita y seguridad.*

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que, en el momento de estipular los derechos de custodia y visita relativos a los hijos, se tengan en cuenta los incidentes de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que el ejercicio de ningún derecho de visita o custodia ponga en peligro los derechos y la seguridad de la víctima y de los niños.

Artículo 32. *Consecuencias civiles de los matrimonios forzosos.*

Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que los matrimonios contraídos recurriendo a la fuerza puedan ser anulables, anulados o disueltos sin que esto suponga para la víctima cargas económicas o administrativas excesivas.

Artículo 33. *Violencia psicológica.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de atentar gravemente contra la integridad psicológica de una persona mediante coacción o amenazas.

Artículo 34. *Acoso.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad.

Artículo 35. *Violencia física.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de cometer actos de violencia física sobre otra persona.

Artículo 36. *Violencia sexual, incluida la violación.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando se cometa intencionadamente:

a) La penetración vaginal, anal u oral no consentida, con carácter sexual, del cuerpo de otra persona con cualquier parte del cuerpo o con un objeto;

b) Los demás actos de carácter sexual no consentidos sobre otra persona;

c) El hecho de obligar a otra persona a prestarse a actos de carácter sexual no consentidos con un tercero.

2. El consentimiento debe prestarse voluntariamente como manifestación del libre arbitrio de la persona considerado en el contexto de las condiciones circundantes.

3. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las disposiciones del apartado 1 se apliquen también contra los cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, de conformidad con su derecho interno.

Artículo 37. *Matrimonios forzosos.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de obligar a un adulto o un menor a contraer matrimonio.
2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de engañar a un adulto o un menor para llevarlo al territorio de una Parte o de un Estado distinto a aquel en el que reside con la intención de obligarlo a contraer matrimonio.

Artículo 38. *Mutilaciones genitales femeninas.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando se cometa de modo intencionado:

a) La escisión, infibulación o cualquier otra mutilación de la totalidad o parte de los labios mayores, labios menores o clítoris de una mujer;
b) El hecho de obligar a una mujer a someterse a cualquiera de los actos enumerados en el punto a) o de proporcionarle los medios para dicho fin;
c) El hecho de incitar u obligar a una niña a someterse a cualquiera de los actos enumerados en el punto a) o de proporcionarle los medios para dicho fin.

Artículo 39. *Aborto y esterilización forzosos.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando se cometa de modo intencionado:

a) La práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado;
b) El hecho de practicar una intervención quirúrgica que tenga por objeto o por resultado poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de modo natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.

Artículo 40. *Acoso sexual.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.

Artículo 41. *Asistencia o complicidad y tentativa.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando sea intencionada, la asistencia o la complicidad en la comisión de los delitos previstos en los artículos 33, 34, 35, 36, 37, 38 a) y 39 del presente Convenio.
2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito, cuando sea intencionada, la tentativa de comisión de los delitos previstos en los artículos 35, 36, 37, 38 a) y 39 del presente Convenio.

Artículo 42. *Justificación inaceptable de los delitos penales, incluidos los delitos cometidos supuestamente en nombre del «honor».*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que, en los procedimientos penales abiertos por la comisión de uno de los actos de violencia incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, no se considere a la cultura, la costumbre, la religión, la tradición o el supuesto «honor» como justificación de dichos actos. Ello abarca, en especial, las alegaciones según las cuales la víctima habría

transgredido las normas o costumbres culturales, religiosas, sociales o tradicionales relativas a un comportamiento apropiado.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que la incitación hecha por cualquier persona a un menor para que cometa cualquiera de los actos mencionados en el apartado 1 no disminuya la responsabilidad penal de dicha persona en relación con los actos cometidos.

Artículo 43. *Sanción de los delitos penales.*

Los delitos previstos en el presente Convenio se sancionarán con independencia de la relación existente entre la víctima y el autor del delito.

Artículo 44. *Competencia.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para establecer su competencia con respecto a cualquiera de los delitos previstos en el presente Convenio cuando el delito sea cometido:

a) En su territorio; o
b) A bordo de un buque que enarbole su pabellón; o
c) A bordo de una aeronave matriculada de conformidad con sus leyes internas; o
d) Por uno de sus nacionales; o
e) Por una persona que tenga su residencia habitual en su territorio.

2. Las Partes se esforzarán por adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para establecer su competencia con respecto a cualquiera de los delitos previstos en el presente Convenio cuando la víctima del delito sea uno de sus nacionales o una persona con residencia habitual en su territorio.

3. A efectos de la persecución de los delitos previstos en los artículos 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio, las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que su competencia no esté subordinada a la condición de que los hechos también estén tipificados en el territorio en el que se hayan cometido.

4. A efectos de la persecución de los delitos previstos en los artículos 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio, las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que su competencia con respecto a los puntos d) y e) del apartado 1 no esté subordinada a la condición de que la apertura de diligencias venga precedida de una demanda de la víctima o de una denuncia del Estado del lugar en el que el delito haya sido cometido.

5. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para establecer su competencia con respecto a cualquiera de los delitos previstos en el presente Convenio en los casos en los que el presunto autor se encuentre presente en su territorio y no pueda ser extraditado a otra Parte únicamente por razón de su nacionalidad.

6. Cuando varias Partes reivindiquen su competencia con respecto a un presunto delito de los previstos en el presente Convenio, las Partes en cuestión se pondrán de acuerdo, en su caso, a efectos de determinar aquella que se encuentre en mejor situación de tramitar las diligencias.

7. Sin perjuicio de las normas generales de derecho internacional, el presente Convenio no excluye ninguna competencia penal ejercida por una Parte de conformidad con su legislación interna.

Artículo 45. *Sanciones y medidas.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que los delitos previstos en el presente Convenio sean castigados con sanciones efectivas, proporcionales y disuasivas, según su gravedad. Estas incluirán, en su caso, las penas privativas de libertad que pueden dar lugar a la extradición.

2. Las Partes podrán adoptar otras medidas en relación con los autores de los delitos, tales como:

– El seguimiento o la vigilancia de la persona condenada;

– La pérdida de sus derechos dimanantes de la patria potestad si el interés superior del menor, que puede incluir la seguridad de la víctima, no se puede garantizar de ninguna otra forma.

Artículo 46. *Circunstancias agravantes.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las circunstancias que se expresan a continuación, siempre que no sean de por sí elementos constitutivos del delito, de conformidad con las disposiciones aplicables de su derecho interno, puedan ser tomadas en consideración como circunstancias agravantes en el momento de la determinación de las penas correspondientes a los delitos previstos en el presente Convenio:

a) Que el delito se haya cometido contra un cónyuge o pareja de hecho actual o antiguo, de conformidad con el derecho interno, por un miembro de la familia, una persona que conviva con la víctima o una persona que haya abusado de su autoridad;
b) Que el delito, o los delitos emparentados, se haya cometido de forma reiterada;
c) Que el delito se haya cometido contra una persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad por la concurrencia de particulares circunstancias;
d) Que el delito se haya cometido contra o en presencia de un menor;
e) Que el delito se haya cometido por dos o más personas actuando conjuntamente;
f) Que el delito haya sido precedido o se haya acompañado de una violencia de extrema gravedad;
g) Que el delito se haya cometido utilizando o amenazando con un arma;
h) Que el delito haya provocado graves daños físicos o psicológicos a la víctima:

i) Que el autor haya sido condenado anteriormente por hechos de similar naturaleza.

Artículo 47. *Condenas en otra Parte.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para prever la posibilidad de tener en cuenta, en el marco de la apreciación de la pena, las condenas firmes dictadas en otra de las Partes por los delitos previstos en el presente Convenio.

Artículo 48. *Prohibición de modos alternativos obligatorios de resolución de conflictos o imposición de condenas.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para prohibir los modos alternativos obligatorios de resolución de conflictos, incluidas la mediación y la conciliación, en lo que respecta a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que, en el caso de que se condene al pago de una multa, se tenga debidamente en cuenta la capacidad del autor del delito para hacer frente a las obligaciones económicas que tenga contraídas con la víctima.

CAPÍTULO VI

Investigación, procedimientos, derecho procesal y medidas de protección

Artículo 49. *Obligaciones generales.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que la investigación y los procedimientos judiciales relativos a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se lleven a cabo sin demoras injustificadas, sin perjuicio del derecho de la víctima a todas las fases del proceso penal.
2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias, de conformidad con los principios fundamentales de los derechos humanos y teniendo en cuenta la perspectiva de género en este tipo de violencia, para garantizar una investigación y un procedimiento efectivos por los delitos previstos en el presente Convenio.

Artículo 50. *Respuesta inmediata, prevención y protección.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las fuerzas y cuerpos de seguridad competentes respondan de forma rápida y eficaz a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio ofreciendo protección adecuada e inmediata a las víctimas.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las fuerzas y cuerpos de seguridad competentes tomen de forma rápida y adecuada medidas de prevención y protección frente a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, incluidas las medidas operativas preventivas y la recogida de pruebas.

Artículo 51. *Valoración y gestión de riesgos.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que todas las autoridades pertinentes puedan llevar a cabo una valoración del riesgo de letalidad, de la gravedad de la situación y del riesgo de reincidencia de la violencia a efectos de gestionar el riesgo y garantizar, en su caso, la coordinación de la seguridad y el apoyo.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que la valoración mencionada en el apartado 1 tenga debidamente en cuenta, en todas las fases de la investigación y de la aplicación de las medidas de protección, el hecho de que el autor de actos de violencia incluidos en el campo de aplicación del presente Convenio posea o tenga acceso a armas de fuego.

Artículo 52. *Órdenes urgentes de prohibición.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las autoridades competentes dispongan de la facultad de ordenar, en situaciones de peligro inmediato, que el autor del acto de violencia doméstica abandone la residencia de la víctima o de la persona en peligro por un periodo de tiempo suficiente y de prohibir que el autor entre en el domicilio de la víctima o de la persona en peligro o contacte con ella. Las medidas adoptadas de conformidad con el presente artículo deberán dar prioridad a la seguridad de las víctimas o personas en peligro.

Artículo 53. *Mandamientos u órdenes de protección.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las víctimas de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio puedan beneficiarse de mandamientos u órdenes de protección adecuados.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que los mandamientos u órdenes de protección mencionados en el apartado 1:

– Ofrezcan una protección inmediata y no supongan una carga económica o administrativa excesiva para la víctima;
– Tengan efecto por un periodo determinado o hasta su modificación o revocación;
– En su caso, se dicten sin audiencia a la otra parte con efecto inmediato;
– Puedan disponerse de forma independiente o acumulable a otros procedimientos judiciales;
– Puedan introducirse en procesos judiciales subsiguientes.

3. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que los mandamientos u órdenes de protección dictados de conformidad con el apartado 1 sean objeto de sanciones legales, efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 54. *Investigación y pruebas.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que en cualquier procedimiento, civil o penal, las pruebas relativas a los antecedentes sexuales y al comportamiento de la víctima no sean admitidas salvo que sea pertinente y necesario.

Artículo 55. *Procedimientos ex parte y ex officio.*

1. Las Partes velarán por que las investigaciones o los procedimientos relativos a los delitos previstos en los artículos 35, 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio no dependan totalmente de una denuncia o demanda de la víctima cuando el delito se hubiera cometido, en parte o en su totalidad, en su territorio, y por que el procedimiento pueda continuar su tramitación incluso cuando la víctima se retracte o retire su denuncia.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar, de acuerdo con las condiciones previstas en su derecho interno, la posibilidad de que las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y los consejeros especializados en violencia doméstica puedan asistir y/o apoyar a las víctimas, a petición de éstas, a lo largo de las investigaciones y procedimientos judiciales relativos a los delitos previstos en el presente Convenio.

Artículo 56. *Medidas de protección.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para salvaguardar los derechos e intereses de las víctimas, incluidas sus necesidades específicas cuando actúen en calidad de testigos, en todas las fases de las investigaciones y procedimientos judiciales, en especial:

a) Velando por que tanto ellas como sus familiares y testigos de cargo estén al amparo de los riesgos de intimidación, represalias y nueva victimización;

b) Velando por que las víctimas sean informadas, al menos en los casos en que las víctimas y sus familiares pudieran estar en peligro, cuando el autor del delito se evada o salga en libertad de forma temporal o definitiva;

c) Manteniéndolas informadas, según las condiciones establecidas en su derecho interno, de sus derechos y de los servicios existentes a su disposición, así como del curso dado a su demanda, de los cargos imputados, del desarrollo general de la investigación o del procedimiento y de su papel en el mismo, y de la resolución recaída;

d) Dando a las víctimas, de conformidad con las normas procedimentales de su derecho interno, la posibilidad de ser oídas, de presentar elementos de prueba y de exponer sus puntos de vista, necesidades y preocupaciones, directamente o a través de un intermediario, y de que éstos sean examinados;

e) Proporcionando a las víctimas una asistencia adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente expuestos y considerados;

f) Velando por que se puedan adoptar medidas para proteger la vida privada y la imagen de la víctima;

g) Velando por que, siempre que sea posible, se evite el contacto entre las víctimas y los autores de los delitos en la sede de los tribunales o de los locales de las fuerzas y cuerpos de seguridad;

h) Proporcionando a las víctimas intérpretes independientes y competentes, cuando las víctimas sean parte en el procedimiento o cuando aporten elementos de prueba;

i) Permitiendo a las víctimas declarar ante el tribunal, de conformidad con las normas de su derecho interno, sin estar presentes, o al menos sin que el presunto autor del delito esté presente, especialmente recurriendo a las tecnologías de la comunicación adecuadas, si se dispone de ellas.

2. Se deberán disponer, en su caso, medidas de protección específicas que tengan en consideración el interés superior del menor que haya sido víctima y testigo de actos de violencia contra la mujer y de violencia doméstica.

Artículo 57. *Asistencia jurídica.*

Las Partes velarán por que las víctimas tengan derecho a asistencia jurídica y ayuda legal gratuita según las condiciones previstas en su derecho interno.

Artículo 58. *Prescripción.*

Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias a efectos de que el plazo de prescripción para instar un procedimiento relativo a los delitos previstos en los

artículos 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio tenga una duración suficiente y proporcional a la gravedad del delito de que se trate, a fin de permitir la tramitación eficaz del procedimiento, después de que la víctima haya adquirido la mayoría de edad.

CAPÍTULO VII

Migración y asilo

Artículo 59. *Estatuto de residente.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que se conceda a las víctimas, cuyo estatuto de residente dependa del de su cónyuge o de su pareja de hecho, de conformidad con su derecho interno, previa petición, un permiso de residencia autónomo, en el caso de disolución del matrimonio o de la relación, en situaciones particularmente difíciles, con independencia de la duración del matrimonio o de la relación. Las condiciones relativas a la concesión y a la duración del permiso de residencia autónomo se establecerán de conformidad con el derecho interno.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las víctimas puedan obtener la suspensión de los procedimientos de expulsión iniciados por causa de que su estatuto de residente dependa del de su cónyuge o de su pareja de hecho, de conformidad con su derecho interno, con el fin de permitirles solicitar un permiso de residencia autónomo.

3. Las Partes expedirán un permiso de residencia renovable a las víctimas, en al menos una de las situaciones siguientes:

a) cuando la autoridad competente considere que su estancia es necesaria con respecto a su situación personal;

b) cuando la autoridad competente considere que su estancia es necesaria a los fines de cooperación con las autoridades competentes en el marco de una investigación o de procedimientos penales.

4. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las víctimas de matrimonios forzosos llevadas a otro país a fines de celebración de dichos matrimonios, y que pierdan, en consecuencia, su estatuto de residentes en el país en que residan habitualmente, puedan recuperar este estatuto.

Artículo 60. *Solicitudes de asilo basadas en el género.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que la violencia contra la mujer basada en el género pueda reconocerse como una forma de persecución en el sentido del artículo 1, A (2) del Convenio, relativo al estatuto de los refugiados de 1951 y como una forma de daño grave que da lugar a una protección complementaria o subsidiaria.

2. Las Partes velarán por la aplicación a cada uno de los motivos del Convenio de una interpretación sensible al género y por que los solicitantes de asilo puedan obtener el estatuto de refugiado en los casos en que haya quedado establecido que el riesgo de persecución está basado en uno o varios de esos motivos, conforme a los instrumentos pertinentes aplicables.

3. as Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para desarrollar procedimientos de acogida sensibles al género y servicios de apoyo a los solicitantes de asilo, así como directrices basadas en el género y procedimientos de asilo sensibles al género, incluidos los relativos a la obtención del estatuto de refugiado y a la solicitud de protección internacional.

Artículo 61. *La no devolución.*

1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para respetar el principio de no devolución, conforme a las obligaciones existentes derivadas del derecho internacional.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las víctimas de violencia contra la mujer necesitadas de protección, con independencia de su condición o de su lugar de residencia, no puedan ser devueltas en circunstancia alguna a un país en el que su vida pudiera estar en peligro o en el que pudieran ser víctimas de tortura o de penas o tratos inhumanos o degradantes.

CAPÍTULO VIII

Cooperación internacional

Artículo 62. *Principios generales.*

1. Las Partes cooperarán para celebrar acuerdos, conforme a las disposiciones del presente Convenio y en aplicación de los instrumentos internacionales y regionales pertinentes, relativos a la cooperación en materia civil y penal, basados en legislaciones uniformes o recíprocas y en su derecho interno, en la medida más amplia posible, a los fines de:

a) Prevenir, combatir y perseguir todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio;
b) Proteger y asistir a las víctimas;
c) Llevar a cabo investigaciones o procedimientos en relación con los delitos establecidos en virtud del presente Convenio;
d) Aplicar las sentencias civiles y penales pertinentes dictadas por las autoridades judiciales de las Partes, incluidas las órdenes de protección.

2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las víctimas de un delito establecido conforme al presente Convenio y que haya sido cometido en el territorio de una Parte distinta de aquél en el que ellas sean residentes, puedan presentar denuncia ante las autoridades competentes de su Estado de residencia.
3. En el caso de que una Parte que subordina la asistencia judicial en materia penal, la extradición o la ejecución de sentencias civiles o penales dictadas por otra de las Partes en el presente Convenio a la existencia de un tratado, recibe una solicitud en relación con esta cooperación en materia judicial de una Parte con la que no tenga firmado un tratado de ese tipo, podrá considerar al presente Convenio como base legal para la asistencia judicial penal, la extradición, o la ejecución de sentencias civiles o penales dictadas por otra de las Partes en el presente Convenio con respecto a los delitos establecidos de conformidad con el presente Convenio.
4. Las Partes se esforzarán por incluir, cuando proceda, la prevención y la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, dentro de los programas de ayuda al desarrollo elaborados a favor de terceros Estados, incluida la celebración de acuerdos bilaterales y multilaterales con terceros Estados destinados a facilitar la protección de las víctimas, conforme al apartado 5 del artículo 18.

Artículo 63. *Medidas relativas a las personas en situación de riesgo.*

Cuando una de las Partes, sobre la base de la información que posea, tenga serios motivos para creer que una persona corre el riesgo de quedar sometida de modo inmediato en el territorio de otra Parte a uno de los actos de violencia a que se refieren los artículos 36, 37, 38 y 39 del presente Convenio, se anima a la Parte que disponga de la información a transmitirla sin demora a la otra Parte con el fin de asegurarse de que se toman las medidas protección apropiadas. Esta información deberá contener, en su caso, indicaciones acerca de las disposiciones de protección existentes a favor de la persona en peligro.

Artículo 64. *Información.*

1. La Parte requerida deberá informar rápidamente a la Parte requirente del resultado final de la acción ejercida, de conformidad con el presente capítulo. La Parte requerida deberá informar igualmente con rapidez a la Parte requirente de todas las circunstancias que

puedan hacer imposible la ejecución de la acción contemplada o que puedan retrasarla de manera significativa.

2. Cualquier Parte podrá transferir a otra Parte, dentro del límite de las normas establecidas por su legislación interna, y sin necesidad de petición previa, las informaciones obtenidas en el marco de sus propias investigaciones cuando considere que la divulgación de tales informaciones puede ayudar a la Parte que las reciba a prevenir los delitos establecidos en virtud del presente Convenio, o a entablar o perseguir las investigaciones o los procedimientos relativos a tales delitos, o que podría desembocar en una solicitud de cooperación formulada por dicha Parte conforme al presente capítulo.

3. La Parte que reciba cualquier información de conformidad con el apartado 2 deberá transmitirla a sus autoridades competentes de manera que puedan entablarse procedimientos cuando se consideren adecuados, o que dicha información pueda ser tomada en consideración en los procedimientos civiles y penales pertinentes.

Artículo 65. *Protección de datos.*

Los datos personales se conservarán y utilizarán conforme a las obligaciones contraídas por las Partes en el Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal (STE n° 108).

CAPÍTULO IX

Mecanismo de seguimiento

Artículo 66. *Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.*

1. El Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (en lo sucesivo denominado «GREVIO») se hará cargo de velar por la aplicación del presente Convenio por las Partes.

2. El GREVIO estará compuesto por 10 miembros como mínimo y un máximo de 15 miembros, debiendo tomarse en consideración una participación equilibrada entre mujeres y hombres y una distribución geográficamente equilibrada, así como la participación multidisciplinaria de expertos. Sus miembros serán elegidos por el Comité de las Partes entre los candidatos designados por las Partes, por un mandato de cuatro años, prorrogables una sola vez, y de entre los nacionales de las Partes.

3. La elección inicial de 10 miembros será organizada dentro del plazo de un año a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. La elección de 5 miembros adicionales se organizará tras producirse la vigesimoquinta ratificación o adhesión.

4. La elección de los miembros del GREVIO se basará en los principios siguientes:

a) Serán elegidos conforme a un procedimiento transparente de entre personalidades de alta moralidad conocidas por su competencia en materia de derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres, violencia contra la mujer y violencia doméstica, o en asistencia y protección a las víctimas, o que tengan una experiencia profesional reconocida en los ámbitos incluidos en el presente Convenio;

b) El GREVIO no podrá incluir más de un nacional del mismo Estado;

c) Deberían representar a los principales sistemas jurídicos;

d) Deberían representar a los actores e instancias pertinentes en el ámbito de la violencia contra la mujer y la violencia doméstica;

e) Participarán a título individual, siendo independientes e imparciales en el ejercicio de sus mandatos y estando disponibles para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

5. El procedimiento de elección de los miembros del GREVIO será establecido por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, previa consulta y consentimiento unánime de las Partes, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

6. El GREVIO adoptará su propio reglamento interno.

7. Los miembros del GREVIO y los demás miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas a los países, gozarán, conforme al modo establecido en los apartados 9 y

14 del artículo 68, de los privilegios e inmunidades previstos por el anejo al presente Convenio.

Artículo 67. *Comité de las Partes.*

1. El Comité de las Partes estará compuesto por representantes de las Partes en el Convenio.

2. El Comité de las Partes será convocado por el Secretario General del Consejo de Europa. Su primera reunión deberá celebrarse en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio con el fin de elegir a los miembros del GREVIO. Posteriormente, se reunirá a solicitud de un tercio de las Partes, o del Presidente del Comité de las Partes o del Secretario General.

3. El Comité de las Partes adoptará su propio reglamento interno.

Artículo 68. *Procedimiento.*

1. Las Partes presentarán al Secretario General del Consejo de Europa, basándose en un cuestionario preparado por el GREVIO, un informe sobre las medidas de tipo legislativo y de otro tipo que hagan efectivas las disposiciones del presente Convenio, para su examen por el GREVIO.

2. El GREVIO examinará el informe que se le someta de conformidad con el apartado 1 junto con los representantes de la Parte de que se trate.

3. El procedimiento de evaluación posterior se dividirá en ciclos cuya duración será determinada por el GREVIO. Al inicio de cada ciclo, el GREVIO seleccionará las disposiciones particulares sobre las que las va a tratar el procedimiento de evaluación y enviará un cuestionario.

4. El GREVIO determinará los medios apropiados para proceder a dicha evaluación. En particular, podrá adoptar un cuestionario para cada uno de los ciclos que servirá de base para la evaluación de su aplicación por las Partes. Este cuestionario será enviado a todas las Partes. Las Partes responderán al mismo, así como a cualquier otra información que les pida el GREVIO.

5. El GREVIO podrá recibir informaciones relativas a la aplicación del Convenio de organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil, así como de instituciones nacionales de protección de derechos humanos.

6. El GREVIO tomará debidamente en consideración las informaciones existentes de que se disponga en otros instrumentos y organizaciones regionales e internacionales en los ámbitos incluidos en el campo de aplicación del presente Convenio.

7. En el momento de adoptar el cuestionario para cada ciclo de evaluación, el GREVIO tomará debidamente en consideración la recopilación de los datos y las investigaciones existentes en las Partes, tal como se indica en el artículo 11 del presente Convenio.

8. El GREVIO podrá recibir informaciones relativas a la aplicación del Convenio por parte del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa, la Asamblea parlamentaria y otros organismos especializados pertinentes del Consejo de Europa, así como los establecidos por otros instrumentos internacionales. Las denuncias presentadas ante estos organismos y los resultados derivados de las mismas serán puestos a disposición del GREVIO.

9. El GREVIO podrá organizar visitas a los países de que se trate de manera subsidiaria, en cooperación con las autoridades nacionales y con asistencia de expertos nacionales independientes, en el caso de que las informaciones recibidas resulten ser insuficientes o en los casos previstos en el apartado 14. En esas visitas, el GREVIO podrá estar asistido por especialistas en áreas específicas.

10. El GREVIO elaborará un proyecto de informe que contenga sus análisis en relación con la aplicación de las disposiciones de que trata el procedimiento de evaluación, así como las sugerencias y propuestas relativas al modo en que la Parte de que se trate pueda tratar los problemas definidos. Se dará traslado del proyecto de informe a la Parte objeto de la evaluación para que aporte sus comentarios. Estos serán tomados en consideración por el GREVIO cuando apruebe su informe.

11. Sobre la base de todas las informaciones recibidas y los comentarios de las Partes, el GREVIO aprobará su informe y conclusiones en relación con las medidas adoptadas por

la Parte de que se trate para aplicar las disposiciones del presente Convenio. Este informe y sus conclusiones se reenviarán a la Parte afectada y al Comité de las Partes. El informe y las conclusiones del GREVIO se harán públicos desde el momento en que se adopten, junto con los comentarios que pueda ofrecer la Parte afectada.

12. Dejando a salvo el procedimiento previsto en los apartados 1 a 8, el Comité de las Partes podrá adoptar, basándose en el informe y las conclusiones del GREVIO, recomendaciones dirigidas a dicha Parte (a) en relación con las medidas que deban adoptarse para poner en práctica las conclusiones del GREVIO, fijando una fecha si ello fuera necesario para la presentación de informaciones acerca de su aplicación, y (b) que tengan como objetivo promover la cooperación con dicha Parte con el fin de aplicar el presente Convenio de manera satisfactoria.

13. En el caso de que el GREVIO reciba informaciones fiables que indiquen una situación en la que existan problemas que requieren una atención inmediata con el fin de prevenir o limitar la extensión y el número de violaciones graves del Convenio, podrá solicitar que se le someta con urgencia un informe especial relativo a las medidas adoptadas para prevenir un tipo de violencia grave, extendida o concomitante, contra las mujeres.

14. El GREVIO podrá designar, teniendo en cuenta las informaciones que le proporcione la Parte afectada, así como cualquier otra información fiable disponible, a uno o varios de sus miembros para que lleven a cabo una investigación y presenten de modo urgente un informe al GREVIO. Cuando se considere necesario y previo acuerdo con esa Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.

15. Una vez examinadas las conclusiones relativas a la investigación mencionada en el apartado 14, el GREVIO transmitirá dichas conclusiones a la Parte de que se trate y, en su caso, al Comité de las Partes y al Comité de Ministros del Consejo de Europa con cualquier otro comentario y recomendación.

Artículo 69. *Recomendaciones generales.*

El GREVIO podrá adoptar, cuando proceda, recomendaciones generales acerca de la aplicación del presente Convenio.

Artículo 70. *Participación de los parlamentos en el seguimiento.*

1. Los parlamentos nacionales quedan invitados a participar en el seguimiento de las medidas adoptadas para la aplicación del presente Convenio.

2. Las Partes someterán los informes del GREVIO a sus parlamentos nacionales.

3. Se invita a Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa a hacer balance, con regularidad, de la aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO X

Relación con otros instrumentos internacionales

Artículo 71. *Relación con otros instrumentos internacionales.*

1. El presente Convenio no afectará a las obligaciones derivadas de otros instrumentos internacionales en los que las Partes en el presente Convenio sean o serán Partes y que contengan disposiciones relativas a las materias que abarca el presente Convenio.

2. Las Partes en el presente Convenio podrán celebrar entre ellas acuerdos bilaterales o multilaterales en relación con las cuestiones reguladas por el presente Convenio, a los fines de completar o reforzar sus disposiciones o de facilitar la aplicación de los principios que el mismo consagra.

CAPÍTULO XI

Enmiendas al Convenio

Artículo 72. *Enmiendas.*

1. Toda enmienda al presente Convenio propuesta por una Parte deberá ser comunicada al Secretario General del Consejo de Europa quien se encargará de transmitirla a los Estados Miembros del Consejo de Europa, a cualquier otro signatario, a toda Parte, a la Unión Europea, a cualquier Estado invitado a firmar el presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75, así como a cualquier otro Estado invitado a adherirse al presente Convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.

2. El Comité de Ministros del Consejo de Europa examinará la enmienda propuesta y podrá aprobar dicha enmienda por la mayoría prevista en el artículo 20.d del Estatuto del Consejo de Europa, una vez consultadas las Partes en el Convenio que no sean miembros del Consejo de Europa.

3. El texto de toda enmienda aprobada por el Comité de Ministros conforme al apartado 2 se comunicará a las Partes, para su aceptación.

4. Toda enmienda adoptada de conformidad con el apartado 2 entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de un mes después de la fecha en que todas las Partes hayan informado al Secretario General de su aceptación.

CAPÍTULO XII

Cláusulas finales

Artículo 73. *Efectos del Convenio.*

Las disposiciones del presente Convenio no afectarán a las disposiciones de la legislación interna ni a las de otros instrumentos internacionales vinculantes vigentes o que puedan entrar en vigor y en cuya aplicación se reconozcan o puedan ser reconocidos a las personas derechos más favorables en materia de prevención y de lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Artículo 74. *Solución de controversias.*

1. En caso de cualquier divergencia en torno a la aplicación o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio las Partes deberán tratar de encontrar su solución, ante todo, por medio de negociación, conciliación o arbitraje, o por cualquier otro medio de solución pacífica aceptado conjuntamente por las mismas.

2. El Comité de Ministros del Consejo de Europa podrá establecer procedimientos de solución que puedan ser utilizados por las Partes en un litigio, en el caso de que estas consientan su aplicación.

Artículo 75. *Firma y entrada en vigor.*

1. El presente Convenio estará abierto a la firma de los Estados Miembros del Consejo de Europa, los Estados no miembros que hayan participado en su elaboración, y de la Unión Europea.

2. El presente Convenio estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación serán depositados en poder del Secretario General del Consejo de Europa.

3. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha en que diez signatarios, al menos ocho de los cuales sean Estados miembros del Consejo de Europa, hayan expresado su consentimiento en quedar vinculados por el Convenio de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

4. En el caso de que un Estado de los que hace referencia el apartado 1, o la Unión Europea, exprese con posterioridad su consentimiento en quedar vinculado por el Convenio, éste entrará en vigor con respecto al mismo el primer día del mes siguiente a la expiración

de un plazo de tres meses a partir de la fecha del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

Artículo 76. *Adhesión al Convenio.*

1. Después de la entrada en vigor del presente Convenio, el Comité de Ministros del Consejo de Europa, podrá invitar, previa consulta con las Partes del presente Convenio y después de haber obtenido su consentimiento unánime, a cualquier Estado no miembro del Consejo de Europa que no haya participado en la elaboración del Convenio, a adherirse al presente Convenio mediante una decisión tomada por la mayoría prevista en el artículo 20.d, del Estatuto del Consejo de Europa, y con el voto unánime de los representantes de los Estados Contratantes con derecho a formar parte del Comité de Ministros.

2. Respecto a cualquier Estado que se adhiera, el Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha del depósito del instrumento de adhesión en poder del Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo 77. *Aplicación territorial.*

1. Cualquier Estado, o la Unión Europea, podrá designar, en el momento de la firma o del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, el territorio o territorios a los que se aplicará el presente Convenio.

2. Toda Parte podrá ampliar, en fecha posterior y mediante una declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, la aplicación del presente Convenio a cualquier otro territorio expresado en la declaración de cuyas relaciones internacionales sea responsable o en cuyo nombre esté autorizado para comprometerse. Con respecto a dicho territorio, el Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha de recepción de dicha declaración por el Secretario General.

3. Toda declaración formulada en virtud de los dos apartados anteriores podrá ser retirada, respecto de cualquier territorio designado en dicha declaración, mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa. La retirada surtirá efecto el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha de recepción de la notificación por el Secretario General.

Artículo 78. *Reservas.*

1. No podrá formularse ninguna reserva a las disposiciones del presente Convenio, a excepción de las previstas en los apartados 2 y 3.

2. Todo Estado o la Unión Europea podrá precisar, en el momento de la firma o del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, mediante declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que se reserva el derecho a no aplicar, o a aplicar únicamente en casos o condiciones específicas, las disposiciones establecidas en:

– El apartado 2 del artículo 30;
– Los apartados 1.e, 3 y 4 del artículo 44;
– El apartado 1 del artículo 55, en lo que concierne al artículo 35 con respecto a los delitos de menor importancia;
– El artículo 58 en lo que se refiere a los artículos 37, 38 y 39;
– El artículo 59.

3. Cualquier Estado o la Unión Europea podrá precisar, en el momento de la firma o del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, mediante declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que se reserva el derecho a prever sanciones no penales, en lugar de sanciones penales, con respecto a las conductas indicadas en los artículos 33 y 34.

4. Cualquier Parte podrá retirar total o parcialmente una reserva mediante una declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa. Esta declaración surtirá efecto en la fecha de su recepción por el Secretario General.

Artículo 79. *Validez y examen de las reservas.*

1. Las reservas previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 78, tendrán validez durante cinco años a partir del primer día de la entrada en vigor del Convenio con respecto a la Parte de que se trate. No obstante, dichas reservas podrán prorrogarse por plazos de igual duración.

2. Dieciocho meses después de la expiración de la reserva, el Secretario General del Consejo de Europa informará a la Parte de que se trate de dicha expiración. Tres meses antes de la fecha de expiración, la Parte notificará al Secretario General su intención de mantener, modificar o retirar la reserva. En caso contrario, el Secretario General informará a esa Parte de que su reserva queda prorrogada automáticamente por un plazo de seis meses. En el caso de que la Parte de que se trate no notifique su decisión de mantener o modificar sus reservas antes de expirar dicho plazo, la reserva o las reservas se considerarán caducadas.

3. Cuando una de las Partes formule una reserva conforme a los apartados 2 y 3 del artículo 78, deberá dar explicaciones al GREVIO, con anterioridad a su prórroga o cuando sea requerida para ello, sobre los motivos que justifican su mantenimiento.

Artículo 80. *Denuncia.*

1. Toda Parte podrá denunciar en cualquier momento el presente Convenio dirigiendo una notificación al Secretario General del Consejo de Europa.

2. Dicha denuncia surtirá efecto el primer día del mes siguiente a la expiración de un plazo de tres meses a partir de la fecha de recepción de la notificación por el Secretario General.

Artículo 81. *Notificaciones.*

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a los Estados Miembros del Consejo de Europa, a los Estados no miembros del Consejo de Europa que hayan participado en la elaboración del presente Convenio, a cualquier signatario, a toda Parte, a la Unión Europea y a cualquier Estado invitado a adherirse al presente Convenio:

a) Toda firma;

b) El depósito de cualquier instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión;

c) Cualquier fecha de entrada en vigor del presente Convenio de conformidad con los artículos 75 y 76;

d) Toda enmienda adoptada de conformidad con el artículo 72, así como la fecha de entrada en vigor de dicha enmienda;

e) Toda reserva y toda retirada de reservas efectuadas en aplicación del artículo 78;

f) Toda denuncia hecha en virtud de lo dispuesto en el artículo 80;

g) Cualquier otro acto, notificación o comunicación que se refieran al presente Convenio.

ANEJO

Privilegios e immunidades (artículo 66)

1. El presente anejo se aplica a los miembros del GREVIO indicados en el artículo 66 del Convenio, así como a otros miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas al país. A los fines del presente anejo, la expresión «otros miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas al país» incluirá a los expertos nacionales independientes y a los especialistas a que se refiere el apartado 9 del artículo 68 del Convenio, los agentes del Consejo de Europa y los intérpretes empleados por el Consejo de Europa que acompañan al GREVIO en sus visitas al país.

2. Los miembros del GREVIO y los otros miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas al país gozarán de los privilegios e inmunidades indicados a continuación en el ejercicio de sus funciones relacionadas con la preparación y la realización de las visitas, así como con los resultados derivados de dichas visitas y los viajes relacionados con sus funciones:

a) Inmunidad de retención o detención y del embargo de sus equipajes personales y, en lo que referente a los actos llevados a cabo por ellos en su condición oficial, incluidos los orales y escritos, inmunidad de toda jurisdicción;

b) Exención con respecto a todas las medidas restrictivas referentes a su libertad de movimientos: salida y entrada de su país de residencia y entrada y salida del país en que ejerzan sus funciones, así como con respecto a todas las formalidades de registro de extranjeros, en los países visitados o transitados por ellos en el ejercicio de sus funciones.

3. En materia de aduanas y de control de cambios, y en el curso de viajes efectuados en el ejercicio de sus funciones, se concederá a los miembros del GREVIO y a los demás miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas al país, las mismas facilidades que las reconocidas a los representantes de gobiernos extranjeros en misión oficial temporal.

4. La documentación relativa a la evaluación de la aplicación del Convenio transportada por los miembros del GREVIO y los demás miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas el país, es inviolable en la medida en que se refiera a la actividad del GREVIO. No podrá aplicarse medida alguna de interceptación o de censura a la correspondencia oficial del GREVIO ni a las comunicaciones oficiales de los miembros del GREVIO y de los demás miembros de las delegaciones encargadas efectuar las visitas al país.

5. Con el fin de garantizar a los miembros del GREVIO y a los demás miembros de las delegaciones encargadas de efectuar las visitas al país la completa libertad de expresión y la completa independencia en el cumplimiento de sus funciones, seguirá concediéndoseles la inmunidad de jurisdicción en lo que se refiere a sus palabras y escritos o sus actos llevados a cabo en el ejercicio de sus funciones incluso con posterioridad a haber finalizado el mandato de dichas personas.

6. Se concederán los privilegios e inmunidades a las personas a que se refiere el apartado 1 del presente anejo, no para su beneficio personal, sino con la finalidad de asegurar el ejercicio de sus funciones en interés del GREVIO con total independencia. La retirada de las inmunidades concedidas a las personas a que se refiere el apartado 1 del presente anejo se efectuará por el Secretario General del Consejo de Europa, en todos los casos en que, en su opinión, la inmunidad pudiera impedir que se hiciera justicia y en que la inmunidad pueda ser retirada sin perjudicar los intereses del GREVIO.

§ 14

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [Inclusión parcial]

Unión Europea
«DOUE» núm. 202, de 7 de junio de 2016
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: DOUE-Z-2016-79016

[. . .]

TÍTULO III

Igualdad

Artículo 20. *Igualdad ante la ley.*

Todas las personas son iguales ante la ley.

Artículo 21. *No discriminación.*

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

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

[. . .]

Artículo 23. *Igualdad entre mujeres y hombres.*

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

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

[. . .]

TÍTULO IV

Solidaridad

[. . .]

Artículo 33. *Vida familiar y vida profesional.*

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

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.

Artículo 34. *Seguridad social y ayuda social.*

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

2. Toda persona que resida y se desplace legalmente dentro de la Unión tiene derecho a las prestaciones de seguridad social y a las ventajas sociales de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales.

3. Con el fin de combatir la exclusión social y la pobreza, la Unión reconoce y respeta el derecho a una ayuda social y a una ayuda de vivienda para garantizar una existencia digna a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y por las legislaciones y prácticas nacionales.

[. . .]

TÍTULO VII

Disposiciones generales que rigen la interpretación y la aplicación de la Carta

Artículo 51. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

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

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

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

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

5. Las disposiciones de la presente Carta que contengan principios podrán aplicarse mediante actos legislativos y ejecutivos adoptados por las instituciones, órganos y

organismos de la Unión, y por actos de los Estados miembros cuando apliquen el Derecho de la Unión, en el ejercicio de sus competencias respectivas. Sólo podrán alegarse ante un órgano jurisdiccional en lo que se refiere a la interpretación y control de la legalidad de dichos actos.

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

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

Artículo 53. *Nivel de protección.*

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

Artículo 54. *Prohibición del abuso de derecho.*

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

§ 15

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Comunidades Europeas
«DOUE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: DOUE-L-2000-89357

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular, su artículo 13,
Vista la propuesta de la Comisión ([1]),
Visto el dictamen del Parlamento Europeo ([2]),
Visto el dictamen del Comité Económico y Social ([3]),
Visto el dictamen del Comité de las Regiones ([4]),

Considerando lo siguiente:

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

(2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ([5]).

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

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

Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

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

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

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

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

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

(10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE ([6]) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.

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

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

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

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

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

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

(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o

disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad ([7]), estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 ([8]) relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia

de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

([1]) DO C 177 E de 27.6.2000, p. 42.

([2]) Dictamen emitido el 12.10.2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

([3]) DO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

([4]) DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

([5]) DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

([6]) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

([7]) DO L 225 de 12.8.1986, p. 43.
([8]) DO C 186 de 2.7.1999, p. 3.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

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

Artículo 2. *Concepto de discriminación.*

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

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.
4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.
5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

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

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

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

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

Artículo 4. *Requisitos profesionales.*

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

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

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

Artículo 5. *Ajustes razonables para las personas con discapacidad.*

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

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

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

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

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

Artículo 7. *Acción positiva y medidas específicas.*

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

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

Artículo 8. *Requisitos mínimos.*

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

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

CAPÍTULO II

Recursos y cumplimiento

Artículo 9. *Defensa de derechos.*

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

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

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

Artículo 10. *Carga de la prueba.*

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

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

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

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Artículo 11. *Protección contra las represalias.*

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

Artículo 12. *Divulgación de información.*

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

Artículo 13. *Diálogo social.*

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

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

Artículo 14. *Diálogo con las organizaciones no gubernamentales.*

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un

interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en al artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III

Disposiciones particulares

Artículo 15. *Irlanda del Norte.*

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.

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

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 16. *Cumplimiento.*

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

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

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

Artículo 17. *Sanciones.*

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

Artículo 18. *Aplicación.*

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

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

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

Artículo 19. *Informe.*

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

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

Artículo 20. *Entrada en vigor.*

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

Artículo 21. *Destinatarios.*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

§ 16

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

Unión Europea
«DOUE» núm. 373, de 21 de diciembre de 2004
Última modificación: 29 de mayo de 2024
Referencia: DOUE-L-2004-89937

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ([1]),

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ([2]),

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ([3]),

Considerando lo siguiente:

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

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

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

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

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

(6) En su Comunicación «Agenda de política social», la Comisión anunció su intención de proponer una directiva sobre la discriminación sexual fuera del mercado laboral. Esta propuesta está en consonancia con la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa sobre la estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) ([4]), que abarca todas las políticas comunitarias y que tiene por objeto promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la adaptación de éstas y la aplicación de acciones concretas para mejorar la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad.

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

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

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

(10) Hay problemas especialmente evidentes en el sector del acceso a los bienes y servicios y su suministro. Por ello, procede prevenir y eliminar la discriminación sexual en este terreno. Como en el caso de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico ([5]), este objetivo puede alcanzarse mejor mediante legislación comunitaria.

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

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

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

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

(15) Ya existe una serie de instrumentos jurídicos vigentes para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. Por ello, la presente Directiva no deberá aplicarse en este ámbito. El mismo razonamiento se aplica a las actividades por cuenta propia, en la medida en que estén

cubiertas por instrumentos jurídicos vigentes. La Directiva se aplicará exclusivamente a los seguros y pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(25) La protección contra la discriminación sexual se vería reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para

analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia tangible a las víctimas. Estos organismos podrán ser los mismos que los que tienen una responsabilidad nacional en materia de defensa de los derechos humanos o de salvaguardia de los derechos individuales, o de la aplicación del principio de igualdad de trato.

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

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

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

(29) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor» ([6]), se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre las directivas y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

([1]) Dictamen emitido el 30 de marzo de 2004 (no publicado aún en el Diario Oficial).

([2]) DO C 121 de 30.4.2004, p. 27.

([3]) DO C 241 de 28.9.2004, p. 44.

([4]) DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

([5]) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

([6]) DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

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

Artículo 2. *Definiciones.*

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) «discriminación directa»: la situación en que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable, por razón de sexo;

b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

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

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

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

Artículo 4. *Principio de igualdad de trato.*

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

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

b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo.

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

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

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

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

Artículo 5. *Factores actuariales.*

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

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después de 21 de diciembre de 2007 atendiendo al

informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen.

Téngase en cuenta que se declara inválido el apartado 2, con efectos de 21 de diciembre de 2012, por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 1 de marzo de 2011. Ref. DOUE-Z-2011-70005

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

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

Artículo 6. *Acción positiva.*

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

Artículo 7. *Requisitos mínimos.*

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

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

CAPÍTULO II

Recursos y aplicación

Artículo 8. *Defensa de derechos.*

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

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

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

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

Artículo 9. *Carga de la prueba.*

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

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

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

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

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

Artículo 10. *Represalias.*

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

Artículo 11. *Diálogo con las partes interesadas.*

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

CAPÍTULO III

Organismos de promoción de la igualdad de trato

Artículo 12.

(Suprimido)

Téngase en cuenta que este capítulo se suprime por el art. 23 de la Directiva 2024/1499, de 7 de mayo, Ref. DOUE-L-2024-80810, con efectos de 19 de junio de 2026, según establece su art. 25. Las referencias a los organismos para la promoción de la igualdad de trato mencionados en este capítulo se entenderán hechas a los organismos de igualdad a que se refiere el artículo 2, apartado 1, de la citada Directiva.

Redacción anterior:

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

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

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

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

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

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 13. *Cumplimiento.*

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

a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;

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

Artículo 14. *Sanciones.*

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

Artículo 15. *Divulgación de la información.*

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

Artículo 16. *Informes.*

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

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

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

Artículo 17. *Incorporación a la legislación nacional.*

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

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

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

Artículo 18. *Entrada en vigor.*

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

Artículo 19. *Destinatarios.*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

§ 17

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Unión Europea
«DOUE» núm. 204, de 26 de julio de 2006
Última modificación: 29 de mayo de 2024
Referencia: DOUE-L-2006-89416

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ([1]),

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ([2]),

Considerando lo siguiente:

(1) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ([3]), y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social ([4]), han sido modificadas de forma sustancial ([5]). La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ([6]), y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo ([7]), contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo denominado «el Tribunal de Justicia»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(13) En su sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88 ([8]), el Tribunal de Justicia determinó que todas las formas de pensiones de empresa constituyen un elemento de retribución a efectos del artículo 141 del Tratado.

(14) Aunque el concepto de retribución, según la definición que figura en el artículo 141 del Tratado, no incluya las prestaciones de seguridad social, está ya claramente establecido que el principio de igualdad de retribución es aplicable a un régimen de pensiones para los funcionarios públicos si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan

al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público, con independencia de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio. De acuerdo con las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia en los asuntos C-7/93 ([9]) y C-351/00 ([10]), esta condición se cumplirá si la pensión solo afecta a una categoría particular de trabajadores y sus prestaciones están directamente en función de los años de servicio y se calculan basándose en el último sueldo del funcionario. En consecuencia, por razones de claridad conviene adoptar disposiciones específicas a dicho efecto.

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

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

(17) Está ya bien establecido que las prestaciones devengadas en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación antes de esa fecha. Por consiguiente, es necesario limitar la aplicación del principio de igualdad de trato en consecuencia.

(18) El Tribunal de Justicia ha mantenido de forma reiterada que el Protocolo de Barber ([11]) no tiene ninguna incidencia sobre el derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa, y que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia en el asunto C-262/88 no se aplica al derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa. El Tribunal de Justicia ha decidido asimismo que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno son oponibles en el caso de los trabajadores que invoquen su derecho a afiliación a un plan de pensiones de empresa, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario. Además, el Tribunal de Justicia ha decidido que el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un plan de pensiones de empresa no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones relativas al período de afiliación de que se trate.

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

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

(21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de

organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

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

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

(24) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. Por consiguiente, la presente Directiva no debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia ([12]). La presente Directiva tampoco debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (13).

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

(26) En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar ([14]), se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales.

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

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

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

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

los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(41) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor» ([15]), se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

([1]) DO C 157 de 28.6.2005, p. 83.

([2]) Dictamen del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2005 (no publicado aún en el Diario Oficial), Posición Común del Consejo de 10 de marzo de 2006 (DO C 126 E de 30.5.2006, p. 33) y Posición del Parlamento Europeo de 1 de junio de 2006 (no publicada aún en el Diario Oficial).

([3]) DO L 39 de 14.2.1976, p. 40. Directiva modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

([4]) DO L 225 de 12.8.1986, p. 40. Directiva modificada por la Directiva 96/97/CE (DO L 46 de 17.2.1997, p. 20).

([5]) Véase el anexo I, parte A.

([6]) DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

([7]) DO L 14 de 20.1.1998, p. 6. Directiva modificada por la Directiva 98/52/CE (DO L 205 de 22.7.1998, p. 66).

([8]) Sentencia de 17 de mayo de 1990 en el asunto C-262/88, Barber/ Guardian Royal Exchange Assurance Group, Rec. 1990, p. I-1889.

([9]) Sentencia de 28 de agosto de 1994 en el asunto C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/G. A. Beune, Rec. 1994, p. I-4471.

([10]) Sentencia de 12 de agosto de 2002 en el asunto C-351/00, Pirkko Niemi, Rec. 2002, p. I-7007.

([11]) Protocolo 17 sobre el artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (1992).

([12]) DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

([13]) DO L 145 de 19.6.1996, p. 4. Directiva modificada por la Directiva 97/75/CE (DO L 10 de 16.1.1998, p. 24).

([14]) DO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

([15]) DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad.*

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

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

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

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

Artículo 2. *Definiciones.*

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

a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

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

e) «retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

f) «regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social ([1]), cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

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

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

(1) DO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

Artículo 3. *Acción positiva.*

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

TÍTULO II

Disposiciones específicas

CAPÍTULO 1

Igualdad de retribución

Artículo 4. *Prohibición de la discriminación.*

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.
En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO 2

Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social

Artículo 5. *Prohibición de la discriminación.*

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

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

Artículo 6. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7 Ámbito de aplicación material.

1. El presente capítulo se aplicará a:

a) los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:

i) enfermedad,
ii) invalidez,
iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
iv) accidente laboral y enfermedad profesional,
v) desempleo;

b) los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

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

Artículo 8. *Exclusiones del ámbito de aplicación material.*

1. El presente capítulo no se aplicará:

a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales de seguridad social que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:

i) bien prestaciones complementarias,
ii) bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;

e) a los regímenes profesionales de seguridad social en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

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

Artículo 9. *Ejemplos de discriminación.*

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

a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;

b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;

c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;

d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;

e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;

f) imponer edades diferentes de jubilación;

g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;

h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;

j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:

i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos,

ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;

k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

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

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

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

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

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

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:

i) bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,
ii) bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;

b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;

c) la aplicación del artículo 9, apartado 1, letra i), en relación con el uso de elementos de cálculo actuarial hasta el 1 de enero de 1999 o, en el caso de Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar después de esta fecha, hasta la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

Artículo 12. *Efecto retroactivo.*

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

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

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

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

Artículo 13. *Flexibilidad de la edad de jubilación.*

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

CAPÍTULO 3

Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo

Artículo 14. *Prohibición de discriminación.*

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

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

Artículo 15. *Reintegración tras un permiso de maternidad.*

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

Artículo 16. *Permiso de paternidad y de adopción.*

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

TÍTULO III

DISPOSICIONES HORIZONTALES

CAPÍTULO 1

Recursos y cumplimiento

Sección 1. Recursos

Artículo 17. *Defensa de los derechos.*

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

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

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

Artículo 18. *Indemnización o reparación.*

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

Sección 2. Carga de la prueba

Artículo 19. *Carga de la prueba.*

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

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;

b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

CAPÍTULO 2

Promoción de la igualdad de trato: diálogo

Artículo 20. *Organismos de fomento de la igualdad.*

(Suprimido)

Téngase en cuenta que este artículo se suprime por el art. 23 de la Directiva 2024/1500, de 14 de mayo, Ref. DOUE-L-2024-80811, con efectos de 19 de junio de 2026, según establece su art. 25. Las referencias a los organismos para la promoción de la igualdad de trato mencionados en este artículo se entenderán hechas a los organismos de igualdad a que se refiere el artículo 2, apartado 1, de la citada Directiva.

Redacción anterior:

"1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin

discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;

d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro Instituto europeo de igualdad de género."

Artículo 21. *Diálogo social.*

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

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

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

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

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

Artículo 22. *Diálogo con organizaciones no gubernamentales.*

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

CAPÍTULO 3

Disposiciones horizontales generales

Artículo 23. *Cumplimiento.*

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

a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;

b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo;

c) los regímenes profesionales de seguridad social que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 24. *Victimización.*

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

Artículo 25. *Sanciones.*

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

Artículo 26. *Prevención de la discriminación.*

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

Artículo 27. *Exigencias mínimas.*

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

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

Artículo 28. *Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales.*

1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 29. *Transversalidad de la perspectiva de género.*

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

Artículo 30. *Difusión de la información.*

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

TÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31. *Informes.*

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

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

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

Artículo 32. *Revisión.*

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

Artículo 33. *Aplicación.*

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

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

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

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

Artículo 34. *Derogación.*

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

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

Artículo 35. *Entrada en vigor.*

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

Artículo 36. *Destinatarios.*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

ANEXO I

PARTE A

Directivas derogadas con sus sucesivas modificaciones

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

PARTE B

Lista de plazos de incorporación al Derecho nacional y fechas de aplicación

(contemplados en el artículo 34, apartado 1)

Directiva	Plazo de transposición	Fecha de aplicación
Directiva 75/117/CEE	19.2.1976	
Directiva 76/207/CEE	14.8.1978	
Directiva 86/378/CEE	1.1.1993	
Directiva 96/97/CE	1.7.1997	17.5.1990 en lo que se refiere a los trabajadores, salvo para los trabajadores o sus derechohabientes que antes de dicha fecha hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable Artículo 8 de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1993 Artículo 6, apartado 1, letra i), primer guión, de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1999
Directiva 97/80/CE	1.1.2001	Por lo que se refiere al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: 22.7.2001
Directiva 98/52/CE	22.7.2001	
Directiva 2002/73/CE	5.10.2005	

ANEXO II

Tabla de correspondencias

Directiva 75/117/CEE	Directiva 76/207/CEE	Directiva 86/378/CEE	Directiva 97/80/CE	La presente Directiva
—	Artículo 1, apartado 1	Artículo 1	Artículo 1	Artículo 1
—	Artículo 1, apartado 2	—	—	—
—	Artículo 2, apartado 2, primer guión	—	—	Artículo 2, apartado 1, letra a)
—	Artículo 2, apartado 2, segundo guión	—	Artículo 2, apartado 2	Artículo 2, apartado 1, letra b)
—	Artículo 2, apartado 2, guiones tercero y cuarto	—	—	Artículo 2, apartado 1, letras c) y d)
—	—	—	—	Artículo 2, apartado 1, letra e)
—	—	Artículo 2, apartado 1	—	Artículo 2, apartado 1 letra f)
—	Artículo 2, apartados 3 y 4, y artículo 2, apartado 7, párrafo tercero	—	—	Artículo 2, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 8		—	Artículo 3
Artículo 1	—	—	—	Artículo 4
—	—	Artículo 5, apartado 1	—	Artículo 5
—	—	Artículo 3	—	Artículo 6
—	—	Artículo 4	—	Artículo 7, apartado 1
—	—	—	—	Artículo 7, apartado 2
—	—	Artículo 2, apartado 2	—	Artículo 8, apartado 1
—	—	Artículo 2, apartado 3	—	Artículo 8, apartado 2
—	—	Artículo 6	—	Artículo 9
—	—	Artículo 8	—	Artículo 10
—	—	Artículo 9	—	Artículo 11
—	—	(Artículo 2 de la Directiva 96/97/CE)	—	Artículo 12
—	—	Artículo 9 *bis*	—	Artículo 13
—	Artículo 2, apartado 1, y artículo 3, apartado 1	—	Artículo 2, apartado 1	Artículo 14, apartado 1
—	Artículo 2, apartado 6	—	—	Artículo 14, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo segundo	—	—	Artículo 15
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo cuarto, frases segunda y tercera	—	—	Artículo 16
Artículo 2	Artículo 6, apartado 1	Artículo 10	—	Artículo 17, apartado 1
—	Artículo 6, apartado 3	—	—	Artículo 17, apartado 2
—	Artículo 6, apartado 4	—	—	Artículo 17, apartado 3
—	Artículo 6, apartado 2	—	—	Artículo 18
	—	—	Artículos 3 y 4	Artículo 19
—	Artículo 8 bis	—	—	Artículo 20
—	Artículo 8 ter	—	—	Artículo 21
—	Artículo 8 quater	—	—	Artículo 22
Artículos 3 y 6	Artículo 3, apartado 2, letra a)	—	—	Artículo 23, letra a)
Artículo 4	Artículo 3, apartado 2, letra b)	Artículo 7, letra a)	—	Artículo 23, letra b)
—	—	Artículo 7, letra b)	—	Artículo 23, letra c)
Artículo 5	Artículo 7	Artículo 11	—	Artículo 24
Artículo 6	—	—	—	—
—	Artículo 8 quinquies	—	—	Artículo 25
—	Artículo 2, apartado 5	—	—	Artículo 26
—	Artículo 8 sexies, apartado 1	—	Artículo 4, apartado 2	Artículo 27, apartado 1
—	Artículo 8 sexies, apartado 2	—	Artículo 6	Artículo 27, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo primero	Artículo 5, apartado 2	—	Artículo 28, apartado 1
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo cuarto, primera frase	—	—	Artículo 28, apartado 2
—	Artículo 1, apartado 1 bis	—	—	Artículo 29
Artículo 7	Artículo 8	—	Artículo 5	Artículo 30
Artículo 9	Artículo 10	Artículo 12, apartado 2	Artículo 7, párrafo cuarto	Artículo 31, apartados 1 y 2
—	Artículo 9, apartado 2	—	—	Artículo 31, apartado 3
—	—	—	—	Artículo 32
Artículo 8	Artículo 9, apartado 1, párrafo primero, y artículo 9, apartados 2 y 3	Artículo 12, apartado 1	Artículo 7, párrafos primero, segundo y tercero	Artículo 33
—	Artículo 9, apartado 1, párrafo segundo	—	—	—
—	—	—	—	Artículo 34
—	—	—	—	Artículo 35
—	—	—	—	Artículo 36
—	—	Anexo	—	—

§ 18

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo

Unión Europea
«DOUE» núm. 180, de 15 de julio de 2010
Última modificación: 29 de mayo de 2024
Referencia: DOUE-L-2010-89268

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 157, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo[1],

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario[2],

Considerando lo siguiente:

1. La Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad[3], garantiza la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, o que contribuyan al ejercicio de esa actividad. En lo que se refiere a los trabajadores autónomos y a los cónyuges de los trabajadores autónomos, la Directiva 86/613/CEE no ha sido muy eficaz y su ámbito de aplicación debe reconsiderarse, pues la discriminación por razón de sexo y el acoso también se producen al margen del trabajo asalariado. En aras de la claridad, la Directiva 86/613/CEE debe sustituirse por la presente Directiva.

2. En su Comunicación de 1 de marzo de 2006 titulada «Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres», la Comisión anunció que, a fin de mejorar la gobernanza en relación con la igualdad de género, reexaminaría la legislación de la Unión vigente en esta materia no incluida en el ejercicio de refundición de 2005, con el objeto de actualizarla, modernizarla y, en caso necesario, refundirla. La Directiva 86/613/CEE no se incluyó en el ejercicio de refundición.

3. En las conclusiones de 5 y 6 de diciembre de 2007 sobre «Equilibrio de funciones entre hombres y mujeres en materia de empleo, crecimiento y cohesión social», el Consejo pidió a la Comisión que analizara si era necesario revisar la Directiva 86/613/CEE para garantizar los derechos relacionados con la maternidad y la paternidad de los trabajadores autónomos y de aquellos cónyuges que los ayudan.

4. El Parlamento Europeo ha pedido insistentemente a la Comisión que reexamine la Directiva 86/613/CEE, en particular para fomentar la protección de la maternidad de las trabajadoras autónomas y para mejorar la situación de los cónyuges de los trabajadores autónomos.

5. El Parlamento Europeo ya expresó su posición en este ámbito en su Resolución de 21 de febrero de 1997 sobre la situación de los cónyuges colaboradores de los trabajadores autónomos [(4)].

6. En la Comunicación de 2 de julio de 2008 titulada «Agenda social renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI», la Comisión afirmó que era necesario actuar contra las diferencias de género relacionadas con la actividad empresarial y conciliar mejor la vida privada con la vida profesional.

7. Existen ya una serie de instrumentos jurídicos para la aplicación del principio de igualdad de trato que abarcan las actividades autónomas, como son, en particular, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social[(5)], y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación[(6)]. Por tanto, la presente Directiva no debe ser de aplicación en los ámbitos ya cubiertos por otras directivas.

8. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las facultades de los Estados miembros de organizar sus sistemas de protección social. La competencia exclusiva de los Estados miembros por lo que se refiere a la organización de sus sistemas de protección social incluye, entre otras cosas, las decisiones sobre la creación, la financiación y la gestión de tales sistemas y de sus correspondientes instituciones, así como sobre el contenido y la concesión de las prestaciones, el nivel de las cotizaciones y las condiciones de acceso.

9. La presente Directiva debe aplicarse a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, a sus parejas de hecho, siempre que participen habitualmente en las actividades de la empresa en las condiciones establecidas por el Derecho nacional. A fin de mejorar la situación de dichos cónyuges y, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, de las parejas de hecho de los trabajadores autónomos, su trabajo debe reconocerse.

10. La presente Directiva no debe aplicarse a las materias ya cubiertas por otras directivas que llevan a la práctica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro[(7)]. Entre otras cosas, el artículo 5 de la Directiva 2004/113/CE, relativo a los contratos de seguros y a los servicios financieros afines, continúa siendo de aplicación.

11. Con objeto de impedir la discriminación por razón de sexo, la presente Directiva debe aplicarse tanto a la discriminación directa como a la indirecta. El acoso y el acoso sexual deben considerarse discriminación y, por tanto, prohibirse.

12. Lo dispuesto en la presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de los derechos y las obligaciones derivadas del estado civil o de la situación familiar según lo definido en el Derecho nacional.

13. El principio de igualdad de trato debe aplicarse a las relaciones entre el trabajador autónomo y cualquier tercero en el marco de la presente Directiva, pero no a las relaciones entre el trabajador autónomo y su cónyuge o pareja de hecho.

14. En el ámbito del trabajo autónomo, la aplicación del principio de igualdad de trato significa que no debe haber ningún tipo de discriminación por razón de sexo, por ejemplo en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio o la ampliación de cualquier otra forma de actividad autónoma.

15. De conformidad con el artículo 157, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, los Estados miembros pueden mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades autónomas, o a evitar o compensar desventajas en la carrera profesional de las personas de ese sexo. En principio, no debe considerarse que medidas como la acción

positiva dirigida a alcanzar la igualdad de género en la práctica vayan en contra del principio jurídico de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

16. Es necesario garantizar que las condiciones para constituir una sociedad entre cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, entre parejas de hecho, no sean más restrictivas que las condiciones para establecer una sociedad entre otras personas.

17. Teniendo en cuenta su participación en las actividades del negocio familiar, los cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, las parejas de hecho de aquellos trabajadores autónomos que tengan acceso a un sistema de protección social deben disfrutar también del derecho a beneficiarse de protección social. Debe pedirse a los Estados miembros que tomen las medidas necesarias para disponer dicha protección social con arreglo a su Derecho nacional. En particular, corresponderá a los Estados miembros decidir si esa protección social debe aplicarse de forma obligatoria o voluntaria. Es potestad de los Estados miembros disponer que esa protección social puede ser proporcional a la participación en las actividades del trabajador autónomo o al nivel de cotización, o a ambos.

18. La vulnerabilidad económica y física de las trabajadoras autónomas embarazadas y de las cónyuges embarazadas y, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, de las parejas de hecho embarazadas de los trabajadores autónomos exige que se les conceda el derecho a las prestaciones por maternidad. Los Estados miembros siguen siendo competentes para organizar dichas prestaciones, incluso para establecer el nivel de las cotizaciones y disponer lo necesario con respecto a las prestaciones y los pagos, siempre que se cumplan los requisitos mínimos de la presente Directiva. En particular, podrán determinar en qué momento, antes y/o después del parto, se concede el derecho a prestaciones por maternidad.

19. La duración del período durante el cual las trabajadoras autónomas y las cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, las parejas de hecho de trabajadores autónomos tienen derecho a prestaciones por maternidad es idéntica a la duración del permiso de maternidad actualmente vigente en la Unión para los trabajadores por cuenta ajena. En el caso de que la duración del permiso de maternidad previsto para los trabajadores por cuenta ajena se modifique a escala de la Unión, la Comisión deberá informar al Parlamento Europeo y al Consejo evaluando si también debe modificarse la duración de las prestaciones por maternidad para las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2.

20. A fin de tomar en consideración las peculiaridades de las actividades autónomas, las trabajadoras autónomas y las cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, las parejas de hecho de los trabajadores autónomos deben tener acceso a cualquier servicio existente que facilite una sustitución temporal que posibilite las interrupciones de su actividad profesional a causa de embarazo o maternidad, o a cualquier servicio social existente de carácter nacional. El acceso a dichos servicios puede ser una alternativa al subsidio por maternidad o complementarlo.

21. Las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. Para ofrecer una protección más eficaz, debe facultarse a asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de las normas procesales nacionales relativas a la representación y defensa ante los tribunales.

22. La protección de los trabajadores autónomos y de los cónyuges de los trabajadores autónomos y, cuando y en la medida en que estén reconocidas por el Derecho nacional, de las parejas de hecho de los trabajadores autónomos, contra la discriminación por razón de sexo debe reforzarse con la existencia en cada Estado miembro de uno o más organismos independientes que tengan competencias para analizar los problemas conexos, estudiar las posibles soluciones y ayudar en la práctica a las víctimas. Estos organismos pueden ser los mismos que los encargados a escala nacional de la aplicación del principio de igualdad de trato.

23. La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de introducir o de mantener disposiciones más favorables.

24. Dado que el objetivo de la acción pretendida, a saber, garantizar un nivel elevado común de protección contra la discriminación en todos los Estados miembros, no puede ser alcanzado de manera suficiente por estos y puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar ese objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

---

(1) DO C 228 de 22.9.2009, p. 107.

(2) Posición del Parlamento Europeo de 6 de mayo de 2009 (no publicada aún en el Diario Oficial), Posición del Consejo en primera lectura de 8 de marzo de 2010 (DO C 123 E de 12.5.2010, p. 5) y Posición del Parlamento Europeo de 18 de mayo de 2010.

(3) DO L 359 de 19.12.1986, p. 56.

(4) DO C 85 de 17.3.1997, p. 186.

(5) DO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

(6) DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

(7) DO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente Directiva establece un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos ámbitos que no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE.

2. La aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y en el suministro de los mismos seguirá rigiéndose por la Directiva 2004/113/CE.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

La presente Directiva se aplicará a:

a) los trabajadores autónomos, o sea, todas las personas que ejerzan, en las condiciones establecidas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia;

b) los cónyuges de los trabajadores autónomos o, cuando y en la medida en que estén reconocidas por el Derecho nacional, las parejas de hecho de los trabajadores autónomos, que no sean empleados o socios de estos últimos, que participen de manera habitual y en las condiciones establecidas por el Derecho nacional en las actividades del trabajador autónomo, efectuando, bien las mismas tareas, bien tareas auxiliares.

Artículo 3. *Definiciones.*

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

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

Artículo 4. *Principio de igualdad de trato.*

1. El principio de igualdad de trato significa que no se practicará discriminación alguna por razón de sexo en los sectores público o privado, ya sea directa o indirectamente, por ejemplo en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio o la ampliación de cualquier otra forma de actividad autónoma.

2. En los aspectos contemplados en el apartado 1, el acoso y el acoso sexual se considerarán discriminación por razón de sexo y, por tanto, estarán prohibidos. El que una persona rechace tales comportamientos o se someta a ellos no podrá servir de base a ninguna decisión que le afecte.

3. En los aspectos contemplados en el apartado 1, la instrucción de discriminar a una persona por razón de su sexo se considerará discriminación.

Artículo 5. *Acción positiva.*

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar medidas en el sentido del artículo 157, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, por ejemplo para fomentar iniciativas de actividad empresarial entre las mujeres.

Artículo 6. *Constitución de sociedades.*

Sin perjuicio de las condiciones específicas de acceso a determinadas actividades que se apliquen de igual modo a ambos sexos, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las condiciones de constitución de una sociedad entre cónyuges o, cuando y en la medida en que estén reconocidas en el Derecho nacional, entre parejas de hecho no sean más restrictivas que las de constitución de una sociedad entre otras personas.

Artículo 7. *Protección social.*

1. Cuando en un Estado miembro exista un sistema de protección social de los trabajadores autónomos, ese Estado miembro tomará las medidas necesarias para asegurarse de que los cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2, letra b), puedan disfrutar de protección social con arreglo al Derecho nacional.

2. Los Estados miembros podrán decidir si la protección social mencionada en el apartado 1 se aplica de forma obligatoria o voluntaria.

Artículo 8. *Prestaciones por maternidad.*

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 se les pueda conceder, de conformidad con el Derecho nacional, un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos 14 semanas.

2. Los Estados miembros podrán decidir si el subsidio por maternidad mencionado en el apartado 1 se concede de forma obligatoria o voluntaria.

3. El subsidio al que se refiere el apartado 1 se considerará suficiente si garantiza unos ingresos al menos equivalentes:

a) al subsidio que la persona recibiría si interrumpiera su actividad por motivos de salud, y/o

b) a la pérdida media de ingresos o de beneficios en relación con un período anterior comparable sujeto a un límite máximo fijado en virtud del Derecho nacional, y/o

c) a cualquier otro subsidio relacionado con la familia establecido por el Derecho nacional, dentro de los límites máximos que este establezca.

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho a que se refiere el artículo 2 tengan acceso a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país. Los Estados miembros podrán establecer que el acceso a dichos servicios figure como

alternativa o como complemento al subsidio mencionado en el apartado 1 del presente artículo.

Artículo 9. *Defensa de los derechos.*

1. Los Estados miembros se asegurarán de que existen procedimientos judiciales o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para hacer que se cumplan las obligaciones establecidas conforme a la presente Directiva, procedimientos que estarán a disposición de todas las personas que consideren haber sufrido pérdidas o daños por no habérseles aplicado el principio de igualdad de trato, aun cuando ya haya terminado la relación en la que se alegue haber sufrido la discriminación.

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

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

Artículo 10. *Indemnización o reparación.*

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori.

Artículo 11. *Organismos de fomento de la igualdad.*

(Suprimido)

Téngase en cuenta que este artículo se suprime por el art. 23 de la Directiva 2024/1500, de 14 de mayo, Ref. DOUE-L-2024-80811, con efectos de 19 de junio de 2026, según establece su art. 25. Las referencias a los organismos para la promoción de la igualdad de trato mencionados en este artículo se entenderán hechas a los organismos de igualdad a que se refiere el artículo 2, apartado 1, de la citada Directiva.

Redacción anterior:

"1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para velar por que el organismo u organismos designados de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE sean asimismo competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, sin discriminación por razón de sexo.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de los organismos a que se refiere el apartado 1, figuren las siguientes:

a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 9, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;

d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género."

Artículo 12. *Transversalidad de la perspectiva de género.*

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

Artículo 13. *Difusión de la información.*

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones pertinentes ya en vigor se pongan en conocimiento de los interesados por todos los medios apropiados en el conjunto de su territorio.

Artículo 14. *Nivel de protección.*

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

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

Artículo 15. *Informes.*

1. A más tardar el 5 de agosto de 2015, los Estados miembros transmitirán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva.

La Comisión elaborará un informe de síntesis para presentarlo al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 5 de agosto de 2016. Dicho informe deberá tener en cuenta cualquier modificación legislativa que afecte a la duración del permiso de maternidad para los trabajadores por cuenta ajena. Cuando proceda, dicho informe irá acompañado de propuestas de modificación de la presente Directiva.

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

Artículo 16. *Aplicación.*

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 5 de agosto de 2012. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

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

2. Cuando así lo justifiquen dificultades particulares, los Estados miembros podrán disponer, si es necesario, de un período adicional de dos años, hasta el 5 de agosto de 2014, para cumplir con lo dispuesto en el artículo 7 y para cumplir, en relación con las cónyuges y parejas de hecho a que se refiere el artículo 2, letra b), con lo dispuesto en el artículo 8.

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

Artículo 17. *Derogación.*

Queda derogada la Directiva 86/613/CEE con efectos a partir del 5 de agosto de 2012.

Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

Artículo 18. *Entrada en vigor.*

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

Artículo 19. *Destinatarios.*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

§ 19

Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Unión Europea
«DOUE» núm. 403, de 30 de diciembre de 2006
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: DOUE-L-2006-89771

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 13, apartado 2, y su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo([1]),

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado([2]),

Considerando lo siguiente:

(1) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe toda discriminación por razón de sexo y se establece que la igualdad entre hombres y mujeres debe garantizarse en todos los ámbitos.

(2) El artículo 2 del Tratado establece que promover la igualdad entre el hombre y la mujer es una de las misiones fundamentales de la Comunidad. De manera similar, el artículo 3, apartado 2, del Tratado establece que en todas sus actividades la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, garantizando así la integración de la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas comunitarias.

(3) El artículo 13 del Tratado faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación, entre otras cosas por motivos de sexo, en todos los ámbitos de competencia de la Comunidad.

(4) El principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación está consagrado en el artículo 141 del Tratado y ya existe un amplio acervo legislativo sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, incluida la igualdad de retribución.

(5) El primer informe anual de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres para el Consejo Europeo de primavera de 2004 señalaba que existen grandes diferencias de género en la mayoría de los ámbitos de actuación, que la desigualdad entre mujeres y hombres es un fenómeno multidimensional que ha de ser abordado mediante una combinación global de medidas y que son necesarios mayores esfuerzos para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

(6) El Consejo Europeo de Niza de 7 y 8 de diciembre de 2000 instó a «desarrollar el conocimiento, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias, especialmente mediante la creación de un instituto europeo del género».

(7) Una de las conclusiones del estudio de viabilidad([3]) realizado para la Comisión es que un Instituto Europeo de la Igualdad de Género podría, a todas luces, realizar algunas tareas útiles de las que actualmente no se ocupan las instituciones existentes, sobre todo en los campos de la coordinación, centralización y difusión de datos e información de investigaciones, la creación de redes, la mayor proyección pública de la igualdad entre hombres y mujeres, el realce de la perspectiva de género y el desarrollo de instrumentos para integrar mejor la igualdad de género en todas las políticas comunitarias.

(8) En su Resolución de 10 de marzo de 2004 sobre la política de la Unión Europea en materia de igualdad de género([4]), el Parlamento Europeo pidió a la Comisión que acelerara los esfuerzos para crear un instituto.

(9) El Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, de 1 y 2 de junio de 2004, y el Consejo Europeo de 17 y 18 de junio de 2004 apoyaron la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. El Consejo Europeo invitó a la Comisión a que presentara una propuesta concreta.

(10) La recopilación, el análisis y la difusión de información y datos objetivos, fiables y comparables sobre la igualdad entre hombres y mujeres, el desarrollo de instrumentos adecuados para la supresión de todas las formas de discriminación por razón de sexo y la integración de la dimensión de género en todas las políticas, el fomento del diálogo entre las partes interesadas y el aumento de la sensibilización entre los ciudadanos de la Unión Europea son necesarios para que la Comunidad pueda promover y aplicar eficazmente la política de igualdad de género, en particular en una Unión ampliada. Es conveniente, por tanto, crear un Instituto Europeo de la Igualdad de Género que ayude a las instituciones comunitarias y a los Estados miembros a realizar esos cometidos.

(11) La igualdad de género no puede alcanzarse exclusivamente mediante una política antidiscriminatoria, sino que requiere medidas que promuevan la coexistencia armoniosa y la participación equilibrada en la sociedad de hombres y mujeres; el Instituto debe contribuir a la consecución de ese objetivo.

(12) Dada la importancia de suprimir los estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la sociedad europea y de proporcionar ejemplos positivos que puedan seguir los hombres y las mujeres, convendría incluir una actuación en ese sentido entre los cometidos del Instituto.

(13) La cooperación con las autoridades competentes de los Estados miembros y con los organismos estadísticos pertinentes, en particular Eurostat, es esencial para promover la recopilación de datos comparables y fiables a escala europea. Dado que la información sobre la igualdad entre hombres y mujeres es importante a todas las escalas (local, regional, nacional y comunitaria), sería de utilidad para las autoridades de los Estados miembros disponer de dicha información como ayuda a la hora de formular políticas y adoptar medidas a escala local, regional y nacional en sus respectivos ámbitos de competencia.

(14) El Instituto debe colaborar tan estrechamente como sea posible con todos los programas y organismos comunitarios para evitar repeticiones innecesarias y garantizar la mejor utilización posible de los recursos, en particular con la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo([5]), la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo([6]), el Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional([7]) y la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea([8]).

(15) El Instituto debe promover la cooperación y el diálogo con organizaciones no gubernamentales y organizaciones de igualdad de oportunidades, con centros de investigación, con los interlocutores sociales y otros organismos conexos cuya labor se centre en la consecución de la igualdad de oportunidades a escala nacional y europea y en terceros países. En aras de la eficiencia, conviene que el Instituto cree y coordine una red electrónica europea de igualdad de género con las mencionadas entidades y con especialistas de los Estados miembros.

(16) Para garantizar el equilibrio necesario entre los Estados miembros y la continuidad de los miembros del Consejo de Administración, los representantes del Consejo deben ser nombrados para cada mandato con arreglo al orden de rotación de la Presidencia del Consejo, comenzando en 2007.

(17) De conformidad con el artículo 3, apartado 2, del Tratado, conviene fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en el Consejo de Administración.

(18) El Instituto debe gozar de la máxima independencia en la realización de sus cometidos.

(19) El Instituto debe aplicar la normativa comunitaria pertinente sobre el acceso del público a los documentos establecida en el Reglamento (CE) nº 1049/2001([9]), y sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales establecida en el Reglamento (CE) nº 45/2001([10]).

(20) El Reglamento (CE, Euratom) nº 2343/2002 de la Comisión, de 19 de noviembre de 2002, por el que se aprueba el Reglamento financiero marco de los organismos a que se refiere el artículo 185 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002 del Consejo por el que se aprueba el Reglamento financiero aplicable al presupuesto general de las Comunidades Europeas([11]), es aplicable al Instituto.

(21) Por lo que se refiere a la responsabilidad contractual del Instituto, regulada por la ley aplicable a los contratos celebrados por el Instituto, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas debe ser competente para juzgar a tenor de las cláusulas compromisorias contenidas en el contrato. El Tribunal de Justicia debe ser también competente en los litigios que pudieran surgir respecto a la compensación de daños derivados de la responsabilidad extracontractual del Instituto.

(22) Debe realizarse una evaluación externa e independiente para determinar el impacto del Instituto, la posible necesidad de modificar su mandato y el calendario de revisiones ulteriores.

(23) Dado que los objetivos del presente Reglamento, a saber contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias y a las autoridades de los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a las dimensiones de la acción, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(24) El artículo 13, apartado 2, del Tratado permite la adopción de medidas comunitarias para apoyar y promover la lucha contra la discriminación por motivos de sexo fuera del ámbito del empleo. El artículo 141, apartado 3, del Tratado es la base jurídica específica para las medidas que tienen por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Por consiguiente, el artículo 141, apartado 3, y el artículo 13, apartado 2, constituyen la base jurídica adecuada para la adopción del presente Reglamento.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

([1]) DO C 24 de 31.1.2006, p. 29.

([2]) Dictamen del Parlamento Europeo de 14 de marzo de 2006 (no publicado aún en el Diario Oficial), Posición Común del Consejo de 18 de septiembre de 2006 (DO C 295 E de 5.12.2006, p. 57) y Posición del Parlamento Europeo de 14 de diciembre de 2006 (no publicada aún en el Diario Oficial). Decisión del Consejo de 19 de diciembre de 2006.

([3]) «European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute », realizado por PLS Ramboll Managemente, DK, 2002.

([4]) DO C 102 E de 28.4.2004, p. 638.

([5]) Reglamento (CEE) nº 1365/75 del Consejo, de 26 de mayo de 1975, relativo a la creación de una Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (DO L 139 de 30.5.1975, p. 1). Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) nº 1111/2005 (DO L 184 de 15.7.2005, p. 1).

([6]) Reglamento (CE) nº 2062/94 del Consejo, de 18 de julio de 1994, por el que se crea la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo (DO L 216 de 20.8.1994, p. 1). Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) nº 1112/2005 (DO L 184 de 15.7.2005, p. 5).

([7]) Reglamento (CEE) nº 337/75 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, por el que se crea un Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional (DO L 39 de 13.2.1975, p. 1). Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) nº 2051/2004 (DO L 355 de 1.12.2004, p. 1).

([8]) Los Estados miembros reunidos en el marco del Consejo Europeo de diciembre de 2003 pidieron a la Comisión que preparara una propuesta para la creación de una agencia de derechos humanos mediante la ampliación del mandato del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia.

([9]) Reglamento (CE) nº 1049/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2001, relativo al acceso del público a los documentos del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión (DO L 145 de 31.5.2001, p. 43).

([10]) Reglamento (CE) nº 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.1.2001, p. 1).

([11]) DO L 357 de 31.12.2002, p. 72.

Artículo 1. *Creación del Instituto.*

Se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (denominado en lo sucesivo «el Instituto»).

Artículo 2. *Objetivos.*

Los objetivos generales del Instituto serán contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión, y a las autoridades de los Estados miembros, tal como se indica en el artículo 3.

Artículo 3. *Cometidos.*

1. Para cumplir los objetivos establecidos en el artículo 2, el Instituto:

a) recopilará, analizará y difundirá información pertinente objetiva, comparable y fiable sobre la igualdad de género, incluidos los resultados de investigaciones y las mejores prácticas que le comuniquen los Estados miembros, las instituciones comunitarias, los centros de investigación, los organismos nacionales sobre igualdad, las organizaciones no gubernamentales, los interlocutores sociales, los terceros países pertinentes y las organizaciones internacionales, y sugerirá ámbitos en los que convenga profundizar la investigación;

b) establecerá métodos para mejorar la objetividad, la comparabilidad y la fiabilidad de los datos a escala europea, estableciendo criterios que permitan mejorar la coherencia de la información y tener en cuenta las cuestiones de género a la hora de recopilar datos;

c) desarrollará, analizará, evaluará y difundirá instrumentos metodológicos para apoyar la integración de la igualdad de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes y para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en todas las instituciones y organismos comunitarios;

d) realizará encuestas sobre la situación de la igualdad de género en Europa;

e) creará y coordinará una red europea de igualdad de género en la que participen los centros, organismos, organizaciones y especialistas que se ocupen de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género en otras actividades, a fin de apoyar y fomentar la investigación, optimizar el empleo de los recursos disponibles y promover el intercambio y la difusión de información;

f) organizará reuniones ad hoc de expertos para apoyar el trabajo de investigación del Instituto, fomentar el intercambio de información entre investigadores y promover la incorporación de una perspectiva de género en sus investigaciones;

g) con el fin de dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre los ciudadanos europeos, organizará, con las partes interesadas pertinentes, conferencias, campañas y reuniones a escala europea, y presentará los resultados y conclusiones de éstas a la Comisión;

h) difundirá información sobre ejemplos positivos de hombres y mujeres de toda clase y condición social que hayan asumido papeles no estereotipados y presentará sus conclusiones al respecto e iniciativas orientadas a dar publicidad a estos éxitos ejemplares y a promover su aprovechamiento;

i) aumentará el diálogo y la cooperación con organizaciones no gubernamentales, organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades, universidades y expertos, centros de investigación, los interlocutores sociales y organismos conexos cuya labor se centre en la consecución de la igualdad de oportunidades a escala nacional y europea;

j) creará un fondo de documentación de acceso público;

k) pondrá a disposición de organizaciones públicas y privadas información sobre la incorporación de la perspectiva de género en diferentes ámbitos; y

l) facilitará a las instituciones comunitarias información sobre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en los países en vías de adhesión y en los países candidatos.

2. El Instituto publicará un informe anual sobre sus actividades.

Artículo 4. *Ámbitos de actividad y métodos de trabajo.*

1. El Instituto desempeñará sus funciones en el marco de las competencias de la Comunidad y con arreglo a los objetivos adoptados y los ámbitos prioritarios indicados en su programa anual, y atendiendo a los recursos presupuestarios disponibles.

2. El programa de trabajo del Instituto se ajustará a las prioridades de la Comunidad en el ámbito de la igualdad de género y al programa de trabajo de la Comisión, incluidos sus trabajos estadísticos y de investigación.

3. Para evitar repeticiones innecesarias y garantizar una utilización óptima de los recursos, el Instituto tendrá en cuenta en sus actividades la información existente de otras fuentes y, en particular, las actividades ya realizadas por las instituciones comunitarias y demás instituciones, organismos y organizaciones nacionales e internacionales competentes, y colaborará estrechamente con los servicios competentes de la Comisión, en particular Eurostat. El Instituto garantizará la coordinación apropiada con todas las agencias comunitarias y órganos de la Unión pertinentes; dicha coordinación se determinará cuando proceda en un convenio de colaboración.

4. El Instituto velará por que la información difundida sea comprensible para los usuarios finales.

5. El Instituto podrá establecer con otras organizaciones vínculos contractuales, en particular de subcontratación, para la realización de cualquier tarea que les confíe.

Artículo 5. *Personalidad y capacidad jurídicas.*

El Instituto tendrá personalidad jurídica. En cada uno de los Estados miembros, gozará de la más amplia capacidad jurídica que las legislaciones nacionales reconozcan a las personas jurídicas. Podrá, en particular, adquirir o enajenar bienes muebles o inmuebles y comparecer en juicio.

Artículo 6. *Independencia del Instituto.*

El Instituto realizará sus actividades con independencia y al servicio del interés público.

Artículo 7. *Acceso a los documentos.*

1. El Reglamento (CE) nº 1049/2001 se aplicará a los documentos en poder del Instituto.

2. El Consejo de Administración adoptará disposiciones para la aplicación del Reglamento (CE) nº 1049/2001 en el plazo de seis meses a partir de la instauración del Instituto.

3. Las decisiones adoptadas por el Instituto con arreglo al artículo 8 del Reglamento (CE) nº 1049/2001 podrán ser objeto de la presentación de una reclamación ante el Defensor del Pueblo o de un recurso ante el Tribunal de Justicia, con arreglo a las condiciones previstas en los artículos 195 y 230 del Tratado, respectivamente.

4. En lo que respecta al tratamiento de datos, el Instituto aplicará el Reglamento (CE) nº 45/2001.

Artículo 8. *Cooperación con organizaciones a escala nacional y europea, organizaciones internacionales y terceros países.*

1. En la ejecución de sus funciones, el Instituto colaborará con las organizaciones y expertos de los Estados miembros, en particular con organismos que trabajen en la promoción de la igualdad, con centros de investigación y universidades, con organizaciones no gubernamentales, con los interlocutores sociales, así como con las organizaciones europeas o internacionales y los terceros países pertinentes.

2. Si resulta necesario celebrar acuerdos con organizaciones internacionales o terceros países para que el Instituto realice eficazmente sus funciones, la Comunidad, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 300 del Tratado, celebrará tales acuerdos atendiendo a los intereses del Instituto. La presente disposición no será un obstáculo para la cooperación ad hoc con dichas organizaciones o terceros países.

Artículo 9. *Composición del Instituto.*

El Instituto contará con:

a) un Consejo de Administración;
b) un Foro de expertos;
c) un Director y su personal.

Artículo 10. *Consejo de Administración.*

1. El Consejo de Administración estará compuesto por:

a) dieciocho representantes nombrados por el Consejo sobre la base de una propuesta de cada Estado miembro implicado;
b) un miembro en representación de la Comisión, nombrado por la Comisión.

2. Los miembros del Consejo de Administración serán nombrados de forma que se garantice el máximo nivel de competencia y una amplia gama de conocimientos especializados e interdisciplinarios pertinentes en el ámbito de la igualdad de género.

El Consejo y la Comisión procurarán que en el Consejo de Administración haya una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Los suplentes que hayan de representar a los miembros en caso de ausencia se nombrarán del mismo modo.

El Consejo dispondrá la publicación de la lista de los miembros y sus suplentes del Consejo de Administración en el Diario Oficial de la Unión Europea, en el sitio web del Instituto y en otros sitios web pertinentes.

3. El mandato tendrá una duración de tres años. Para cada mandato, los miembros nombrados por el Consejo representarán a dieciocho Estados miembros según el orden de rotación de la Presidencia, siendo nombrado un miembro por cada Estado miembro implicado.

4. El Consejo de Administración elegirá a su Presidente y su Vicepresidente por un periodo de tres años.

5. Cada miembro del Consejo de Administración indicado en el apartado 1, letras a) o b), o en caso de ausencia, su suplente, dispondrá de un voto.

6. El Consejo de Administración adoptará las decisiones necesarias para el funcionamiento del Instituto. En particular, deberá:

a) adoptar, sobre la base de un proyecto elaborado por el Director, al que se refiere el artículo 12, y tras haber consultado a la Comisión, el programa de trabajo anual y el programa de trabajo a medio plazo, que abarcará un periodo de tres años, en función del presupuesto y los recursos disponibles; en caso necesario, los programas podrán ser revisados durante el año; el primer programa de trabajo anual deberá adoptarse a más tardar nueve meses después del nombramiento del Director;

b) adoptar el informe anual mencionado en el artículo 3, apartado 2, en el que, entre otras cosas, se compararán los resultados conseguidos con los objetivos del programa de trabajo anual; este informe se presentará a más tardar el 15 de junio al Parlamento Europeo, al Consejo, a la Comisión, al Tribunal de Cuentas, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, y se publicará en el sitio web del Instituto;

c) ejercer la autoridad disciplinaria sobre el Director y nombrarlo o destituirlo con arreglo al artículo 12; y

d) aprobar el proyecto de presupuesto y el presupuesto definitivo anuales del Instituto.

7. El Consejo de Administración adoptará las normas internas de funcionamiento del Instituto sobre la base de una propuesta elaborada por el Director tras haber consultado a la Comisión.

8. Las decisiones del Consejo de Administración se adoptarán por mayoría de sus miembros. El Presidente tendrá un voto de calidad. En los casos indicados en el apartado 6 y en el artículo 12, apartado 1, las decisiones se adoptarán por una mayoría de dos tercios de sus miembros.

9. El Consejo de Administración adoptará su reglamento interno sobre la base de una propuesta elaborada por el Director tras haber consultado a la Comisión.

10. El Presidente convocará al Consejo de Administración al menos una vez al año. El Presidente convocará otras reuniones por propia iniciativa o a petición de un tercio de los miembros del Consejo de Administración.

11. El Instituto transmitirá anualmente al Parlamento Europeo y al Consejo (denominados en lo sucesivo la «autoridad presupuestaria») toda información pertinente sobre el resultado de los procedimientos de evaluación.

12. En su caso, se podrá invitar a participar como observadores en las reuniones del Consejo de Administración a los directores de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, de la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo, del Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional y de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con el fin de coordinar los programas de trabajo de todas estas entidades en lo que respecta al principio de integración de las cuestiones de género.

Artículo 11. *Foro de expertos.*

1. El Foro de expertos estará compuesto por miembros de organismos competentes especializados en cuestiones de igualdad de género a razón de un representante designado por cada Estado miembro, dos miembros que representen otras organizaciones pertinentes especializadas en cuestiones de igualdad de género designados por el Parlamento Europeo, así como por tres miembros designados por la Comisión que representen a las partes interesadas a nivel europeo, cada uno de los cuales representará respectivamente a:

a) una organización no gubernamental pertinente a nivel comunitario que tenga un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres;

b) las organizaciones de empresarios a nivel comunitario; y

c) las organizaciones de trabajadores a nivel comunitario.

Los Estados miembros y la Comisión velarán por lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en el Foro de expertos.

Los miembros podrán ser sustituidos por suplentes, designados al mismo tiempo.

2. Los miembros del Foro de expertos no serán miembros del Consejo de Administración.

3. El Foro de expertos ayudará al Director a asegurar la excelencia y la independencia de las actividades del Instituto.

4. El Foro de expertos constituirá un mecanismo para intercambiar información relativa a cuestiones de igualdad de género y compartir conocimientos. Velará por que haya una colaboración estrecha entre el Instituto y los organismos competentes de los Estados miembros.

5. El Foro de expertos estará presidido por el Director y, en su ausencia, por un suplente perteneciente al Instituto. Se reunirá regularmente, y al menos una vez al año, a iniciativa del

Director o a petición de al menos un tercio de sus miembros. Su reglamento de funcionamiento se especificará en las normas internas del Instituto y se hará público.

6. En los trabajos del Foro de expertos participarán representantes de los Servicios de la Comisión.

7. El Instituto proporcionará al Foro de expertos el apoyo logístico y técnico necesario, y asumirá la secretaría de sus reuniones.

8. El Director podrá invitar a expertos o representantes de los sectores económicos, de los empresarios, de los sindicatos, de los organismos profesionales o de investigación pertinentes, o de organizaciones no gubernamentales con experiencia reconocida en disciplinas relacionadas con los trabajos del Instituto, a cooperar en tareas específicas y a participar en las actividades correspondientes del Foro de expertos.

Artículo 12. *Director.*

1. El Instituto estará dirigido por un Director nombrado por el Consejo de Administración sobre la base de una lista de candidatos propuestos por la Comisión después de un concurso general, previa publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea y en otros lugares de una convocatoria de manifestaciones de interés. Antes de su nombramiento, se pedirá al candidato seleccionado por el Consejo de Administración que haga una declaración ante la comisión o las comisiones pertinentes del Parlamento Europeo y que responda a las preguntas de sus miembros.

2. El mandato del Director tendrá una duración de cinco años. A propuesta de la Comisión y previa evaluación, el mandato podrá renovarse una vez por un periodo de cinco años como máximo. En dicha evaluación, la Comisión examinará en particular:

a) los resultados conseguidos durante el primer mandato y la manera como se han logrado;

b) las tareas y las necesidades del Instituto para los años siguientes.

3. El Director será responsable, bajo la supervisión del Consejo de Administración, de:

a) la ejecución de las tareas contempladas en el artículo 3;

b) la preparación y la ejecución de los programas de actividad anual y a medio plazo del Instituto;

c) la preparación de las reuniones del Consejo de Administración y del Foro de expertos;

d) la preparación y la publicación del programa anual mencionado en el artículo 3, apartado 2;

e) todas las cuestiones relativas al personal y, en particular, el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 13, apartado 3;

f) los asuntos de administración ordinaria, y

g) la aplicación de procedimientos eficaces de seguimiento y evaluación de las realizaciones del Instituto con respecto a sus objetivos, de acuerdo con normas profesionales reconocidas. El Director informará anualmente al Consejo de Administración de los resultados del sistema de seguimiento.

4. El Director dará cuenta de la gestión de sus actividades al Consejo de Administración y asistirá a las reuniones de éste sin derecho a voto. Asimismo, el Parlamento Europeo podrá invitarle a comparecer durante una audiencia para que informe sobre cuestiones importantes relacionadas con las actividades del Instituto.

5. El Director será el representante legal del Instituto.

Artículo 13. *Personal.*

1. El Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas establecidos en virtud del Reglamento (CEE, CECA, Euratom) no 259/68([1]) y las reglas adoptadas conjuntamente por las instituciones de las Comunidades Europeas para la aplicación del Estatuto y del régimen serán aplicables al personal del Instituto.

2. El Consejo de Administración, de acuerdo con la Comisión, establecerá las disposiciones de aplicación necesarias, respetando las disposiciones previstas en el artículo 110 del Estatuto. El Consejo de Administración podrá adoptar disposiciones que

permitan la contratación de expertos nacionales destinados al Instituto en comisión de servicio por los Estados miembros.

3. El Instituto ejercerá, con respecto a su personal, las funciones atribuidas a la Autoridad facultada para proceder a los nombramientos.

([1]) DO L 56 de 4.3.1968, p. 1. Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, Euratom) nº 723/2004 (DO L 124 de 27.4.2004, p. 1).

Artículo 14. *Elaboración del presupuesto.*

1. Todos los ingresos y gastos del Instituto serán objeto de una previsión para cada ejercicio presupuestario, que coincidirá con el año civil, y se consignarán en el presupuesto del Instituto.

2. Dicho presupuesto deberá estar equilibrado en cuanto a ingresos y gastos.

3. Los ingresos del Instituto comprenderán, sin perjuicio de otras fuentes:

a) una subvención de la Comunidad, inscrita en el presupuesto general de la Unión Europea (sección de la Comisión);

b) los pagos recibidos en remuneración de los servicios prestados;

c) cualesquiera contribuciones financieras de las organizaciones o los terceros países mencionados en el artículo 8; y

d) cualesquiera contribuciones financieras voluntarias de los Estados miembros.

4. Los gastos del Instituto incluirán los gastos de retribución del personal, administrativos, de infraestructura y operativos.

5. Cada año, el Consejo de Administración, tomando como base el proyecto redactado por el Director, elaborará una estimación de los ingresos y gastos del Instituto para el siguiente ejercicio contable. El Consejo de Administración deberá transmitir a la Comisión dicha estimación, que deberá incluir un proyecto de plantilla de personal, el 31 de marzo a más tardar.

6. La Comisión transmitirá a la autoridad presupuestaria la estimación, junto con el anteproyecto de presupuesto general de la Unión Europea.

7. Basándose en la estimación, la Comisión inscribirá en el anteproyecto de presupuesto general de la Unión Europea las cantidades que estime necesarias para la plantilla de personal y el importe de la subvención con cargo al presupuesto general, y presentará todo ello a la autoridad presupuestaria con arreglo a lo dispuesto en el artículo 272 del Tratado.

8. La autoridad presupuestaria autorizará los créditos necesarios para la subvención del Instituto y fijará la plantilla del mismo.

9. El Consejo de Administración aprobará el presupuesto del Instituto, que se convertirá en definitivo tras la aprobación definitiva del presupuesto general de la Unión Europea. Cuando sea necesario, se rectificará en consecuencia.

10. El Consejo de Administración notificará a la autoridad presupuestaria lo antes posible su intención de realizar todo proyecto que pueda tener repercusiones financieras significativas en la financiación de su presupuesto, especialmente todo tipo de proyectos relacionados con bienes inmuebles, como el alquiler o la adquisición de locales. También informará de ello a la Comisión.

Cuando una de las ramas de la autoridad presupuestaria haya notificado su intención de emitir dictamen, transmitirá dicho dictamen al Consejo de Administración en el plazo de seis semanas a partir de la fecha de notificación del proyecto.

Artículo 15. *Gestión presupuestaria.*

1. El Director ejecutará el presupuesto del Instituto.

2. El contable del Instituto remitirá las cuentas provisionales al contable de la Comisión, a más tardar el 1 de marzo siguiente al cierre del ejercicio, junto con el informe sobre la gestión presupuestaria y financiera del ejercicio. El contable de la Comisión consolidará las cuentas provisionales de las instituciones y de los organismos descentralizados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 128 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002.

3. A más tardar el 31 de marzo siguiente a cada ejercicio, el contable de la Comisión deberá presentar las cuentas provisionales del Instituto al Tribunal de Cuentas, junto con el informe a que se refiere el apartado 2. El informe se remitirá al Parlamento Europeo y al Consejo.

4. Una vez recibidas las observaciones del Tribunal de Cuentas sobre las cuentas provisionales del Instituto, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 129 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002, el Director elaborará las cuentas definitivas del Instituto bajo su propia responsabilidad y las remitirá al Consejo de Administración para que éste emita dictamen al respecto.

5. El Consejo de Administración emitirá un dictamen sobre las cuentas definitivas del Instituto.

6. A más tardar el 1 de julio siguiente al cierre del ejercicio, el Director remitirá las cuentas definitivas, junto con el dictamen del Consejo de Administración, al Parlamento Europeo, al Consejo, a la Comisión y al Tribunal de Cuentas.

7. Se publicarán las cuentas definitivas.

8. El Director enviará al Tribunal de Cuentas la respuesta a sus observaciones a más tardar el 30 de septiembre. Remitirá asimismo esta respuesta al Consejo de Administración.

9. El Director presentará al Parlamento Europeo, a petición de éste, toda la información necesaria para el correcto desarrollo del procedimiento de aprobación de la ejecución del presupuesto del ejercicio de que se trate, establecido en el artículo 146, apartado 3, del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002.

10. El Parlamento Europeo, previa recomendación del Consejo por mayoría cualificada, aprobará, antes del 30 de abril del año N + 2, la gestión del Director con respecto a la ejecución del presupuesto del ejercicio N.

11. El Consejo de Administración aprobará la reglamentación financiera aplicable al Instituto, tras haber consultado a la Comisión. La reglamentación financiera únicamente podrá apartarse del Reglamento (CE, Euratom) nº 2343/2002 si así lo exigen las condiciones específicas de funcionamiento del Instituto y previo acuerdo de la Comisión.

Artículo 16. *Régimen lingüístico.*

1. Las disposiciones del Reglamento nº 1, de 15 de abril de 1958, por el que se fija el régimen lingüístico de la Comunidad Económica Europea([1]), serán aplicables al Instituto.

2. Los servicios de traducción necesarios para el funcionamiento del Instituto serán prestados, en principio, por el Centro de traducción de los órganos de la Unión Europea creado en virtud del Reglamento (CE) nº 2965/94 del Consejo([2]).

([1]) DO 17 de 6.10.1958, p. 385. Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) nº 920/2005 (DO L 156 de 18.6.2005, p. 3).

([2]) Reglamento (CE) nº 2965/94 del Consejo, de 28 de noviembre de 1994, por el que se crea un Centro de traducción de los órganos de la Unión Europea (DO L 314 de 7.12.1994, p.1). Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) nº 920/2005.

Artículo 17. *Privilegios e inmunidades.*

Se aplicará al Instituto el Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades Europeas.

Artículo 18. *Responsabilidad.*

1. La responsabilidad contractual del Instituto se regirá por la legislación aplicable al contrato de que se trate.

El Tribunal de Justicia será competente para juzgar cuando un contrato celebrado por el Instituto contenga una cláusula compromisoria en tal sentido.

2. En materia de responsabilidad extracontractual, el Instituto deberá reparar los daños causados por sus servicios o por sus agentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con los principios generales comunes a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. El Tribunal de Justicia será competente para conocer de todos los litigios relativos a la indemnización por dichos daños.

Artículo 19. *Participación de terceros países.*

1. El Instituto estará abierto a la participación de terceros países que hayan celebrado acuerdos con la Comunidad Europea en virtud de los cuales hayan adoptado y apliquen la legislación comunitaria en el ámbito regulado por el presente Reglamento.

2. En virtud de las disposiciones pertinentes de esos acuerdos, se establecerán mecanismos que especifiquen, entre otras cuestiones, el carácter, el alcance y la forma de la participación de esos países en el trabajo del Instituto, incluidas disposiciones relativas a la participación en las iniciativas emprendidas por el Instituto, las contribuciones financieras y el personal. En las cuestiones relativas al personal, dichos acuerdos serán, en cualquier caso, conformes con el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas.

Artículo 20. *Evaluación.*

1. A más tardar el 18 de enero de 2010, el Instituto encargará una evaluación externa e independiente de sus logros basada en el mandato que determine el Consejo de Administración de acuerdo con la Comisión. Dicha evaluación se referirá a los efectos de la labor del Instituto en la promoción de la igualdad de género e incluirá un análisis de los efectos de sinergia. Abordará, en particular, la posible necesidad de modificar o ampliar las funciones del Instituto, examinando las repercusiones financieras de tal modificación o ampliación. En la evaluación se examinará también la idoneidad de la estructura de gestión para realizar las funciones del Instituto. La evaluación tendrá en cuenta las opiniones de los interesados, tanto a escala comunitaria como nacional.

2. El Consejo de Administración, de acuerdo con la Comisión, decidirá el calendario de futuras evaluaciones, teniendo en cuenta los resultados del informe de la evaluación a que se refiere el apartado 1.

Artículo 21. *Cláusula de revisión.*

El Consejo de Administración examinará las conclusiones de la evaluación mencionada en el artículo 20 y dirigirá a la Comisión las recomendaciones que considere necesarias respecto a posibles cambios en el Instituto, sus prácticas de trabajo y su ámbito de competencias. La Comisión transmitirá el informe de evaluación y las recomendaciones al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, y los hará públicos. Tras estudiar el informe de evaluación y las recomendaciones, la Comisión podrá presentar las propuestas relativas al presente Reglamento que considere necesarias.

Artículo 22. *Control administrativo.*

Las actividades del Instituto estarán sujetas a la supervisión del Defensor del Pueblo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 195 del Tratado.

Artículo 23. *Comienzo de las actividades del Instituto.*

El Instituto iniciará sus actividades lo antes posible y, en cualquier caso, a más tardar el 19 de enero de 2008.

Artículo 24. *Entrada en vigor.*

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

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Información relacionada

- Téngase en cuenta que el Addendum al Reglamento (CE) nº 1922/2006 publicado en DOUE L 54, de 22 de febrero de 2007 Ref. DOUE-L-2007-80234 añade la declaración siguiente:

"DECLARACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DEL CONSEJO Y DE LA COMISIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. El Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea tienen como objetivo desarrollar la concienciación, la puesta en común de los recursos y el intercambio de experiencias en el ámbito de la igualdad de género, en particular mediante la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Por lo que respecta a la organización del Instituto, el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea declaran que la estructura de gestión, y en particular el número de representantes de los Estados miembros en el consejo de administración, se ha determinado en virtud de la naturaleza específica del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, sin sentar por ello un precedente en el futuro en lo que se refiere a otras agencias.

Para garantizar una rotación ordenada de los miembros nombrados por el Consejo, los Estados miembros se repartirán en tres grupos de nueve siguiendo el orden de las próximas Presidencias. Para el primer mandato, los representantes del Consejo incluirán miembros procedentes de los dos primeros grupos de Estados miembros; para el tercer mandato, los representantes del Consejo procederán de los grupos primero o tercero y, para el tercer mandato, de los grupos segundo y tercero, procediéndose del mismo modo para los ulteriores mandatos (1). En caso de ampliación futura, el sistema de rotación se adaptará en consecuencia.

_____

(1) Primer mandato (2007 – 2009):
i) DE, PT, SI, FR, CZ, SE, ES, BE, HU; ii) PL, DK, CY, IE, LT, EL, IT, LV, LU.
Segundo mandato (2010 – 2012):
iii) NL, SK, MT, UK, EE, BG, AT, RO, FI; i) DE, PT, SI, FR, CZ, SE, ES, BE, HU.
Tercer mandato (2013 – 2015):
ii) PL, DK, CY, IE, LT, EL, IT, LV, LU; iii) NL, SK, MT, UK, EE, BG, AT, RO, FI."

§ 20

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento

Unión Europea
«DOUE» núm. 132, de 17 de mayo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: DOUE-L-2023-69668

El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 157, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo [1], De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario [2],

[1] DO C 341 de 24.8.2021, p. 84.

[2] Posición del Parlamento Europeo de 30 de marzo de 2023 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 24 de abril de 2023.

Considerando lo siguiente:

1. El artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979, ratificada por todos los Estados miembros, establece que los Estados Partes han de adoptar todas las medidas apropiadas a fin de garantizar, entre otras cosas, el derecho a igual remuneración, incluidas las prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

2. El artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea consagran el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores esenciales de la Unión.

3. Los artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que, en todas sus políticas y acciones, la Unión debe fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, promover su igualdad y luchar contra toda discriminación por razón de sexo.

4. El artículo 157, apartado 1, del TFUE obliga a cada Estado miembro a garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. El artículo 157, apartado 3, del TFUE establece que la Unión ha de adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «principio de igualdad de retribución»).

5. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo [3]. En atención a su objeto y a la naturaleza de los derechos que pretende proteger, dicho principio debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo.

[3] Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 1996, P contra S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de enero de 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de abril de 2006, Richards, C-423/ 04, ECLI:EU:C:2006:256; sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de junio de 2018, MB, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

6. Actualmente, algunos Estados miembros permiten que las personas se registren legalmente como pertenecientes a un tercer género, a menudo neutro. La presente Directiva no afecta a las normas nacionales pertinentes que den efecto a dicho reconocimiento por lo que respecta a las cuestiones de empleo y retribución.

7. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») prohíbe toda discriminación, en particular, por razón de sexo. El artículo 23 de la Carta establece que la igualdad entre mujeres y hombres ha de garantizarse en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución.

8. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece, entre otras cosas, que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración equitativa que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana.

9. El pilar europeo de derechos sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, incorpora entre sus principios la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el derecho a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

10. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo [4] establece que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema ha de basarse en criterios neutros con respecto al género comunes, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

[4] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

11. La evaluación de 2020 de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE constató que la aplicación del principio de igualdad de retribución se ve entorpecida por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor» y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación. Los trabajadores carecen de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen y, en particular, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. El informe constató que una mayor transparencia permitiría revelar sesgos y discriminaciones de género en las estructuras retributivas de las empresas u organizaciones. También permitiría a los trabajadores, los empleadores y los interlocutores

sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

12. Al término de una minuciosa evaluación del marco vigente en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y de un proceso de consulta amplio e inclusivo, la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2020, titulada «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» anunció que la Comisión propondría medidas vinculantes en materia de transparencia salarial.

13. Las consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19 han tenido un efecto negativo desproporcionado en las mujeres y en la igualdad de género, y la pérdida de puestos de trabajo se ha concentrado a menudo en sectores mal remunerados y con predominio de mujeres. La pandemia de COVID-19 también ha puesto de manifiesto la persistencia de la infravaloración estructural de los trabajos realizados predominantemente por mujeres y ha demostrado el alto valor socioeconómico del trabajo de las mujeres en los servicios de primera línea, como la atención sanitaria y a la infancia, la limpieza, la asistencia social y la atención residencial a personas mayores y otros adultos dependientes, lo que contrasta enormemente con su escaso reconocimiento y visibilidad.

14. Por consiguiente, los efectos de la pandemia de COVID-19 incrementarán aún más las desigualdades por razón de género y la brecha retributiva de género, a menos que las medidas de recuperación tengan en cuenta la perspectiva de género. Esas consecuencias han hecho aún más apremiante la cuestión de la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Resulta especialmente importante adoptar más medidas para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución con el fin de evitar que se pongan en peligro los avances realizados en la eliminación de las disparidades retributivas.

15. La brecha retributiva de género en la Unión persiste: se situó en el 13% en 2020, con variaciones significativas entre los Estados miembros, y solo ha disminuido de forma mínima en los últimos diez años. La brecha retributiva de género se debe a diversos factores, como los estereotipos de género, la perpetuación del «techo de cristal» y el «suelo pegajoso», la segregación horizontal, incluida la sobrerrepresentación de las mujeres en trabajos mal remunerados del sector servicios, y el reparto desigual de las responsabilidades asistenciales. Además, la brecha retributiva de género se debe en parte a la discriminación retributiva directa e indirecta por razón de género. Todos esos elementos constituyen obstáculos estructurales que plantean retos complejos para lograr empleos de buena calidad y la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y tienen consecuencias a largo plazo, como la brecha de género en las pensiones y la feminización de la pobreza.

16. La falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Se necesitan, por lo tanto, medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a revisar sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación ejercer su derecho a la igualdad de retribución. Tales medidas vinculantes deben complementarse con disposiciones que aclaren los conceptos jurídicos vigentes, como los de «retribución» y «trabajo de igual valor», y con medidas que mejoren los mecanismos para su cumplimiento y el acceso a la justicia.

17. Debe reforzarse la aplicación del principio de igualdad de retribución, eliminando la discriminación retributiva directa e indirecta. Lo anterior no excluye que los empleadores paguen de forma diferente a trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor sobre la base de criterios objetivos, neutros con respecto al género y libres de sesgos, como el rendimiento y la competencia.

18. La presente Directiva debe aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada y las personas con un contrato o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, así como a los trabajadores en puestos directivos, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia

[5]. Siempre que se cumplan los criterios pertinentes, quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de las plataformas digitales, los trabajadores con empleos protegidos, los trabajadores en prácticas y los aprendices. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de la relación ofrecida por las partes.

[5] Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de octubre de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de julio de 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de julio de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

19. Un elemento importante para eliminar la discriminación retributiva es la transparencia retributiva previa al empleo. Por consiguiente, la presente Directiva debe aplicarse también a los solicitantes de empleo.

20. Con el fin de eliminar los obstáculos que impiden a las víctimas de discriminación retributiva por razón de género ejercer su derecho a la igualdad de retribución, y de ofrecer orientaciones a los empleadores para garantizar que se respete dicho derecho, deben aclararse, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los conceptos fundamentales relacionados con la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, como «retribución» y «trabajo de igual valor». Esto debería facilitar la aplicación de dichos conceptos, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.

21. El principio de igualdad de retribución debe respetarse en lo que se refiere al salario o sueldo o a cualesquiera otras gratificaciones, en efectivo o en especie, que los trabajadores reciban directa o indirectamente de su empleador en razón de su empleo. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia [6], el concepto de «retribución» debe incluir no solo el salario, sino también los componentes complementarios o variables de la retribución. En el caso de los componentes complementarios o variables, deben tenerse en cuenta todas las prestaciones adicionales al salario o sueldo base o mínimo ordinario que se abonen directa o indirectamente, en efectivo o en especie, al trabajador. Dichos componentes complementarios o variables pueden incluir, entre otros, las primas, la compensación por horas extraordinarias, el complemento de transporte, las dietas por alojamiento y manutención, el plus de formación, las indemnizaciones por despido, la prestación legal por enfermedad, las prestaciones reglamentarias y las pensiones de empleo. El concepto de «retribución» debe incluir todos los elementos de la remuneración exigibles con arreglo al Derecho, los convenios colectivos o las prácticas de cada Estado miembro.

[6] Por ejemplo, sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de febrero de 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de junio de 1982, Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de junio de 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de junio de 1992, Bötel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de febrero de 1996, Gillespie y otros, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de marzo de 1996, Freers y Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de marzo de 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

22. Con el fin de garantizar una presentación uniforme de la información exigida por la presente Directiva, los niveles retributivos deben expresarse en términos de retribución bruta anual y de retribución bruta por hora correspondiente. El cálculo de los niveles retributivos debe poder basarse en la retribución efectiva especificada respecto al trabajador, independientemente de que esta se determine sobre una base anual, mensual, por hora o de otro modo.

23. Los Estados miembros no deben estar obligados a crear nuevos organismos a efectos de la presente Directiva. Deben tener la posibilidad de encomendar las tareas derivadas de la presente Directiva a organismos ya existentes, entre los que se incluyen los interlocutores sociales, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, siempre que los Estados miembros cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

24. Con el fin de proteger a los trabajadores y de abordar su temor a la victimización en la aplicación del principio de igualdad de retribución, los trabajadores deben poder estar representados por un representante. Podría tratarse de sindicatos o de otros representantes de los trabajadores. De no existir representantes de los trabajadores, estos deben poder recurrir a un representante de su elección. Los Estados miembros deben poder tener en cuenta sus circunstancias nacionales y las diferentes funciones en lo que respecta a la representación de los trabajadores.

25. El artículo 10 del TFUE establece que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión debe tratar de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con la retribución. La discriminación retributiva por razón de género en la que el sexo de la víctima representa un factor crucial puede adoptar muchas formas diferentes en la práctica. Puede hallarse en la intersección de diversos ejes de discriminación o desigualdad cuando el trabajador pertenezca a uno o varios grupos protegidos contra la discriminación por razón de sexo, por una parte, y por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual tal como están protegidos al amparo de las Directivas 2000/43/CE [7] o 2000/78/CE [8] del Consejo, por otra. Las mujeres con discapacidad, las mujeres de origen racial y étnico diverso, incluidas las mujeres gitanas, y las mujeres jóvenes o mayores se encuentran entre los grupos que pueden verse afectados por la discriminación interseccional. Por consiguiente, la Directiva debe aclarar que, en el contexto de la discriminación retributiva por razón de género, se debe poder tener presente tal combinación, disipando así cualquier duda que pueda existir a ese respecto en el marco jurídico vigente, de modo que los órganos jurisdiccionales nacionales, los organismos de fomento de la igualdad y otras autoridades competentes puedan tener debidamente en cuenta cualquier situación de desventaja derivada de la discriminación interseccional, en particular a efectos sustantivos y procesales y, más concretamente, a los efectos de reconocer la existencia de discriminación, adoptar una decisión sobre el referente de comparación adecuado, evaluar la proporcionalidad y determinar, cuando así proceda, el nivel de la indemnización concedida o de las sanciones impuestas.

---

[7] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

[8] Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

Es importante adoptar un enfoque interseccional para comprender y abordar la brecha retributiva de género. Esta aclaración no debe cambiar el ámbito de aplicación de las obligaciones de los empleadores con respecto a las medidas de transparencia retributiva establecidas con arreglo a la presente Directiva. En particular, no debe exigirse a los empleadores que recopilen datos relacionados con motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.

26. Para respetar el derecho a la igualdad de retribución, los empleadores deben disponer de estructuras retributivas que garanticen, entre los trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la inexistencia de diferencias retributivas por razón de género que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Esas estructuras retributivas deben permitir una comparación del valor de los distintos puestos de trabajo dentro de la misma estructura organizativa. Se debe poder basar dichas estructuras retributivas bien en las directrices de la Unión vigentes en materia de sistemas de evaluación y clasificación profesional que sean neutros con respecto al género, o bien en indicadores o modelos neutros con respecto al género. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el valor del trabajo debe evaluarse y

compararse sobre la base de criterios objetivos, incluidos los requisitos educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, independientemente de las diferencias en los patrones de trabajo. Para facilitar la aplicación del concepto de trabajo de igual valor, especialmente en el caso de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, han de utilizarse criterios objetivos que incluyan cuatro factores: las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo. Las directrices de la Unión vigentes han determinado que dichos factores son esenciales y suficientes para evaluar las tareas desempeñadas en una organización, independientemente del sector económico al que pertenezca.

Dado que no todos los factores son igualmente pertinentes para un puesto concreto, el empleador deberá ponderar cada uno de los cuatro factores en función de la pertinencia de dichos criterios para el empleo o puesto específico de que se trate. También pueden tenerse en cuenta criterios adicionales, cuando sean pertinentes y estén justificados. Cuando proceda, la Comisión debe poder actualizar las directrices de la Unión vigentes, en consulta con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

27. Los sistemas nacionales de fijación de salarios varían y pueden basarse en convenios colectivos o en elementos decididos por el empleador. La presente Directiva no afecta a los diferentes sistemas nacionales de fijación de salarios.

28. La determinación de un referente de comparación válido es un parámetro importante para determinar si un trabajo puede considerarse de igual valor a otro. Permite a los trabajadores demostrar que han recibido un trato menos favorable que un referente de distinto sexo que realiza el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En consonancia con las novedades que aporta la definición de discriminación directa e indirecta que figura en la Directiva 2006/54/CE, en las situaciones en las que no exista ningún referente real, debe permitirse la utilización de un referente de comparación hipotético para que los trabajadores puedan demostrar que no han recibido el mismo trato que ese referente hipotético de otro sexo. Con ello se despejaría un importante obstáculo para las víctimas potenciales de discriminación retributiva por razón de género, especialmente en los mercados de trabajo donde se observa una fuerte segregación de género y en los que el requisito de encontrar un referente del otro sexo hace prácticamente imposible presentar una reclamación de igualdad retributiva.

Además, no debe impedirse que los trabajadores esgriman otros hechos que permitan presumir una discriminación, como estadísticas u otra información disponible. Esto permitiría subsanar más eficazmente las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres en los sectores y profesiones donde impere la segregación por géneros, especialmente en aquellos en los que predominan las mujeres, como el sector asistencial.

29. El Tribunal de Justicia ha aclarado que, para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador [9]. Los trabajadores pueden encontrarse en una situación comparable incluso si no trabajan para el mismo empleador, siempre que las condiciones de retribución puedan atribuirse a una única fuente que las determine y que dichas condiciones sean iguales y comparables. Tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución pertinentes estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios en materia de retribución aplicables a varios empleadores, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas. Además, el Tribunal de Justicia ha aclarado que la comparación no se limita a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que la parte demandante [10]. Asimismo, cuando se realice la evaluación real, debe reconocerse que una diferencia de retribución puede explicarse por factores no relacionados con el sexo.

---

[9] Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de septiembre de 2002, Lawrence y otros, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

[10] Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de marzo de 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

30. Los Estados miembros deben garantizar que se imparta formación y se faciliten herramientas y metodologías específicas para ayudar y orientar a los empleadores en la

evaluación de lo que constituye un trabajo de igual valor. Ello debería facilitar la aplicación de este concepto, especialmente para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. Teniendo en cuenta el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, los Estados miembros deben poder confiar el desarrollo de herramientas y metodologías específicas a los interlocutores sociales o desarrollarlas en cooperación o previa consulta con los interlocutores sociales.

31. Si no se utilizan con arreglo a criterios neutros con respecto al género, los sistemas de clasificación y evaluación profesional pueden dar lugar –especialmente si incorporan estereotipos tradicionales de género– a una discriminación retributiva por razón de género. Cuando así sucede, contribuyen a la brecha retributiva y la perpetúan, pues valoran de manera diferente los empleos en los que predominan los hombres y aquellos en los que predominan las mujeres en situaciones en las que el trabajo realizado es de igual valor. Cuando, en cambio, se utilizan sistemas de evaluación y clasificación profesional que son neutros con respecto al género, estos resultan eficaces para establecer un sistema retributivo transparente y son imprescindibles para asegurar que se excluya la discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Detectan discriminaciones retributivas indirectas relacionadas con la infravaloración de los puestos de trabajo que habitualmente ocupan las mujeres. Para ello, miden y comparan puestos de trabajo de contenido diferente pero de igual valor, con lo que sustentan el principio de igualdad de retribución.

32. La falta de información sobre la banda retributiva prevista para un puesto de trabajo crea una asimetría informativa que limita la capacidad de negociación de los solicitantes de empleo. La transparencia debería permitir que quienes aspiran a un puesto puedan tomar una decisión con conocimiento de causa en relación con el salario esperado, sin que ello limite en modo alguno el poder de negociación de empleadores y trabajadores para negociar un salario, incluso fuera de la banda indicada. La transparencia también garantizaría la existencia de una base explícita y libre de sesgos de género para la fijación de retribuciones y dificultaría la infravaloración de la retribución con respecto a las competencias y la experiencia. La transparencia abordaría también la discriminación interseccional, ya que la falta de transparencia en las estructuras retributivas posibilita prácticas discriminatorias por diversos motivos de discriminación. Los solicitantes de empleo deben recibir información sobre la retribución inicial o la banda retributiva inicial por un medio que garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de vacante que se publique, antes de la entrevista de trabajo, o por otro medio antes de la celebración del contrato de trabajo. La información debe ser facilitada por el empleador o por otra vía, por ejemplo, a través de los interlocutores sociales.

33. Para poner fin a la perpetuación de la brecha retributiva de género, que ha afectado a numerosas personas a lo largo del tiempo, los empleadores deben garantizar que los anuncios de vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución. No debe permitirse que los empleadores hagan averiguaciones ni traten proactivamente de obtener información sobre la retribución actual o el historial retributivo previo del solicitante de empleo.

34. Las medidas de transparencia retributiva deben proteger el derecho de los trabajadores a la igualdad de retribución, limitando al mismo tiempo, en la medida de lo posible, los costes y la carga administrativa para los empleadores, con especial atención a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas. Cuando proceda, las medidas deben adaptarse al tamaño de las empresas y tener en cuenta sus efectivos. El número de trabajadores empleados por los empleadores que debe aplicarse como criterio para determinar si un empleador está sujeto a la obligación de informar sobre las retribuciones con arreglo a lo previsto en la presente Directiva se fija teniendo en cuenta la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión sobre microempresas, pequeñas y medianas empresas [(11)].

[(11)] Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

35. Los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores los criterios que se utilizan para determinar los niveles retributivos y la progresión retributiva. La progresión retributiva se refiere al proceso por el que un trabajador pasa a un nivel retributivo superior. Los criterios relacionados con la progresión salarial pueden incluir, entre otros, el rendimiento individual, el desarrollo de competencias y la antigüedad. Al aplicar esa obligación, los Estados miembros deben prestar especial atención a evitar imponer una carga administrativa excesiva a las microempresas y las pequeñas empresas. Los Estados miembros también deben poder facilitar modelos predeterminados para atenuar la carga de las microempresas y las pequeñas empresas y ayudarlas a cumplir con la obligación. Los Estados miembros deben poder eximir a los empleadores que sean microempresas o pequeñas empresas de la obligación relativa a la progresión salarial, por ejemplo, permitiéndoles que pongan los criterios de progresión salarial a disposición de los trabajadores previa petición.

36. Todos los trabajadores deben tener derecho a obtener información, si así la solicitan, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, de la categoría de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También deben tener la posibilidad de recibir la información a través de los representantes de los trabajadores o de un organismo de fomento de la igualdad. Los empleadores deben informar anualmente a los trabajadores de dicho derecho, así como de los pasos que han de seguirse para ejercerlo. Los empleadores también pueden optar por facilitar dicha información por iniciativa propia, sin que los trabajadores tengan que solicitarla.

37. La presente Directiva debe garantizar que las personas con discapacidad tengan un acceso adecuado a la información facilitada en virtud de la presente Directiva a los solicitantes de empleo y a los trabajadores. Se les facilitará dicha información teniendo en cuenta sus discapacidades particulares, en un formato y con una forma de asistencia y apoyo adecuada que garanticen su acceso a la información y la comprensión de esta. Lo anterior podría consistir, por ejemplo, en proporcionar la información de una forma que sea fácil de entender y que puedan percibir, utilizando un tamaño de letra adecuado, suficiente contraste u otro formato adecuado al tipo de discapacidad. Cuando proceda, será de aplicación la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo [(12)].

[(12)] Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1).

38. Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 100 personas deben presentar periódicamente información sobre la retribución, conforme a lo dispuesto en la presente Directiva. Los organismos de seguimiento de los Estados miembros deben publicar esta información de manera transparente y adecuada. Los empleadores podrán publicar dicha información en su sitio web o ponerla a disposición del público de otra manera, por ejemplo incluyendo los datos de su informe de gestión en el informe de gestión elaborado en virtud de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo [(13)], cuando proceda. Los empleadores sujetos a los requisitos de dicha Directiva pueden optar por informar sobre la retribución junto con otras cuestiones relacionadas con los trabajadores en su informe de gestión. Para maximizar la cobertura de la transparencia retributiva de los trabajadores, los Estados miembros pueden aumentar la frecuencia de la presentación de información o establecer la obligatoriedad de presentar periódicamente información sobre la retribución para los empleadores con menos de 100 trabajadores.

[(13)] Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo (DO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

39. La información sobre las retribuciones debe permitir a los empleadores evaluar y hacer seguimiento de sus políticas y estructuras retributivas, lo que les permitiría ajustarse de manera proactiva al principio de igualdad de retribución. La información y las evaluaciones retributivas conjuntas contribuyen a aumentar la concienciación sobre los sesgos de género en las estructuras retributivas y sobre la discriminación retributiva, así

como a abordar dichos sesgos y discriminaciones de forma eficaz y sistémica, beneficiando de este modo a todas las personas que trabajan para el mismo empleador. Al mismo tiempo, los datos desglosados por sexo deberían ayudar a las autoridades públicas competentes, los representantes de los trabajadores y otras partes interesadas a vigilar la brecha retributiva de género en todos los sectores (segregación horizontal) y funciones (segregación vertical). Los empleadores que así lo deseen podrán adjuntar a los datos publicados una explicación de cualquier diferencia o brecha retributiva de género. Cuando las diferencias en la retribución media por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre trabajadoras y trabajadores no se justifican sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, el empleador deberá adoptar medidas para suprimir esas desigualdades.

40. Para reducir la carga que estas medidas imponen a los empleadores, los Estados miembros pueden recopilar e interconectar los datos necesarios a través de sus Administraciones nacionales, de modo que se pueda hacer un cómputo de la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores por empleadores. Tal recopilación de datos podría requerir la interconexión de los datos de diversos organismos de las Administraciones públicas, como las inspecciones fiscales y las oficinas de la seguridad social, y sería posible si se dispusiera de datos administrativos que relacionaran los datos de los empleadores a nivel de la empresa u organización con los datos de los trabajadores a nivel individual, incluidas las prestaciones en efectivo y en especie. Los Estados miembros pueden recopilar dicha información no solo para los empleadores que estén sujetos a la obligación de presentación de información sobre las retribuciones en virtud de la presente Directiva, sino también para los empleadores que no estén sujetos a tal obligación y presenten la información de forma voluntaria. La publicación, por parte de los Estados miembros, de la información requerida debe sustituir a la obligación de información sobre las retribuciones en el caso de los empleadores cubiertos por los datos de la Administración, siempre que se logre el resultado previsto por la obligación de información.

41. Para que la información sobre la brecha retributiva de género al nivel de la organización esté ampliamente disponible, los Estados miembros deben confiar al organismo de seguimiento designado con arreglo a la presente Directiva la tarea de compilar los datos sobre la brecha retributiva que reciba de los empleadores, sin imponer cargas adicionales a estos últimos. El organismo de seguimiento debe publicar esta información, lo que incluye publicarla en un sitio web de fácil acceso, de forma tal que puedan compararse los datos de cada empleador, sector y región del Estado miembro de que se trate.

42. Los Estados miembros podrán dar un reconocimiento a los empleadores que, sin estar sujetos a las obligaciones de información establecidas en la presente Directiva, informen voluntariamente sobre la retribución, por ejemplo mediante un distintivo de transparencia retributiva, con miras a promover las buenas prácticas en relación con los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva.

43. Las evaluaciones retributivas conjuntas deben activar el examen y la revisión de las estructuras retributivas en las organizaciones que tengan una plantilla mínima de 100 personas donde haya desigualdades de retribución. La evaluación retributiva conjunta debe llevarse a cabo si los empleadores y los representantes de los trabajadores afectados no están de acuerdo sobre si una diferencia de al menos el 5 % en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores en una categoría determinada puede justificarse sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, o si el empleador no aporta tal justificación o no subsana tal diferencia en el nivel retributivo en un plazo de seis meses a contar de la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones. La evaluación retributiva conjunta debe ser llevada a cabo por los empleadores, en cooperación con los representantes de los trabajadores. De no existir representantes de los trabajadores, los trabajadores deben designarlos a efectos de la evaluación retributiva conjunta. Las evaluaciones retributivas conjuntas deben conducir en un plazo razonable a la eliminación de la discriminación retributiva por razón de género, mediante la adopción de medidas correctoras.

44. Todo tratamiento o publicación de información con arreglo a la presente Directiva debe ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo [(14)]. A esas disposiciones deben añadirse garantías específicas para evitar la divulgación, directa o indirecta, de información sobre un trabajador identificable. No debe

impedirse a los trabajadores revelar voluntariamente su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución.

---

(14) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

45. Es importante que, en la negociación colectiva, los interlocutores sociales incluyan en el diálogo y presten especial atención a las cuestiones de igualdad de retribución. Deben respetarse las diferentes características de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva en toda la Unión y la autonomía y la libertad contractual de los interlocutores sociales, así como su calidad de representantes de los trabajadores y de los empleadores. Para ello, los Estados miembros, de conformidad con sus sistemas y prácticas nacionales, deben adoptar las medidas adecuadas para alentar a los interlocutores sociales a prestar la debida atención a las cuestiones de igualdad de retribución, lo que puede incluir mantener un diálogo en el nivel adecuado de la negociación colectiva, medidas para estimular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en relación con las cuestiones de que se trate, eliminar restricciones indebidas al ejercicio de dicho derecho y desarrollar sistemas de evaluación y clasificación profesional que sean neutros con respecto al género.

46. Todos los trabajadores deben tener a su disposición los procedimientos necesarios que faciliten el ejercicio de su derecho de acceso a la justicia. La legislación nacional que prevea el recurso a la conciliación, o que haga obligatoria la intervención de un organismo de fomento de la igualdad o prevea al respecto incentivos o sanciones no debe impedir a las partes ejercer su derecho de acceso a la justicia.

47. La participación de los organismos de fomento de la igualdad, junto con otras partes interesadas, es determinante para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Por consiguiente, las competencias y los mandatos de los organismos nacionales de fomento de la igualdad deben ser lo suficientemente amplios como para cubrir plenamente la discriminación retributiva por razón de género, en particular la transparencia retributiva y cualesquiera otros derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva. Con el fin de superar los obstáculos procedimentales y financieros a los que se enfrentan los trabajadores cuando tratan de ejercer su derecho a la igualdad de retribución, los organismos de fomento de la igualdad, así como las asociaciones, las organizaciones y los representantes de los trabajadores u otras entidades jurídicas que tengan interés en asegurar la igualdad entre mujeres y hombres deben poder representar a particulares. Deben poder asistir a los trabajadores, actuando en su nombre o en su favor, de modo que quienes hayan sufrido discriminación puedan interponer efectivamente una reclamación en relación con la presunta infracción de sus derechos y del principio de igualdad de retribución.

48. La interposición de demandas en nombre o en favor de varios trabajadores es una forma de facilitar procedimientos que, de otro modo, no se habrían interpuesto debido a los obstáculos procedimentales y financieros o el temor a la victimización; también facilita los procedimientos cuando los trabajadores se enfrentan a múltiples motivos de discriminación que pueden ser difíciles de desenmarañar. Las demandas colectivas encierran, además, el potencial de destapar la discriminación sistémica y dar visibilidad a la igualdad de retribución y a la igualdad de género en el conjunto de la sociedad. La posibilidad de reparación colectiva puede incentivar el cumplimiento proactivo de las medidas de transparencia retributiva, crear presión entre iguales, aumentar la concienciación de los empleadores y su disposición a actuar de forma preventiva y abordar el carácter sistémico de la discriminación retributiva. Los Estados miembros podrán decidir establecer criterios de cualificación para los representantes de los trabajadores en procedimientos judiciales relativos a demandas por el derecho de igualdad de retribución, a fin de garantizar que dichos representantes estén debidamente cualificados.

49. Los Estados miembros deben garantizar que se asignen recursos suficientes a los organismos de fomento de la igualdad para el eficaz y adecuado desempeño de sus funciones relacionadas con la discriminación retributiva por razón de sexo. Cuando dichas funciones se hayan asignado a más de un organismo, los Estados miembros deben velar por la adecuada coordinación de esos organismos. Esto incluye, por ejemplo, asignar los

importes recaudados en concepto de multas a los organismos de fomento de la igualdad con el fin de que estos puedan desempeñar eficazmente sus funciones relativas al cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución, entre las que pueden citarse la interposición de demandas por discriminación retributiva o la prestación de asistencia y apoyo a las víctimas para la interposición de tales demandas.

50. Toda indemnización debe cubrir íntegramente los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la discriminación retributiva por razón de género de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia [(15)]. Debe incluir la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, además del resarcimiento por la pérdida de oportunidades, como el acceso a determinadas prestaciones en función del nivel retributivo, y los daños morales sufridos, como el sufrimiento causado por la infravaloración del trabajo realizado. En su caso, la indemnización puede tener en cuenta los daños causados por la discriminación retributiva por razón de sexo sumada a otros motivos de discriminación protegidos. Los Estados miembros no deben fijar previamente un límite máximo para la indemnización.

[(15)] Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831.

51. Además de la indemnización, deben contemplarse otras vías de reparación. Por ejemplo, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales deben poder exigir al empleador que adopte medidas estructurales u organizativas para cumplir sus obligaciones en materia de igualdad de retribución. Esas medidas pueden incluir, por ejemplo, la obligación de revisar el mecanismo de fijación de la retribución con arreglo a una evaluación y una clasificación neutras con respecto al género; el establecimiento de un plan de acción para eliminar las discrepancias constatadas y reducir toda diferencia retributiva que no esté fundamentada; el suministro de información a los trabajadores para que sean más conscientes de su derecho a la igualdad de retribución; y la impartición de formación obligatoria para el personal de recursos humanos sobre igualdad retributiva y sobre técnicas de evaluación y clasificación profesional neutras con respecto al género.

52. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia [(16)], la Directiva 2006/54/CE introduce disposiciones destinadas a garantizar que la carga de la prueba revierta en la parte demandada cuando se esté ante un caso de discriminación prima facie. No obstante, no siempre es fácil ni para las víctimas ni para los órganos jurisdiccionales saber siquiera cómo establecer dicha presunción. En el asunto C-109/88, el Tribunal de Justicia consideró que, cuando exista una política de salarios caracterizada por una falta total de transparencia, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada, sin necesidad de que el trabajador tenga que demostrar la existencia de un caso de discriminación retributiva *prima facie*. De igual manera, la carga de la prueba debe trasladarse a la parte demandada cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva, por ejemplo, al rehusar aportar la información solicitada por los trabajadores o al no presentar información sobre la brecha retributiva de género, cuando sea pertinente, salvo cuando el empleador demuestre que dicha infracción fue manifiestamente involuntaria y de carácter menor.

[(16)] Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

53. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las normas nacionales sobre plazos de prescripción relativos a la interposición de demandas en relación con presuntas infracciones de los derechos contemplados en la presente Directiva deben ser tales que no hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de esos derechos. Los plazos de prescripción crean obstáculos específicos para las víctimas de discriminación retributiva por razón de género. Por ello, deben establecerse unas normas mínimas comunes. Dichas normas deben determinar el momento en que empieza a correr el plazo de prescripción, su duración y las circunstancias en las que se suspende o interrumpe, y disponer que el plazo de prescripción para la presentación de demandas sea de al menos tres años. Los plazos de prescripción no deben comenzar a correr antes de que la parte

demandante tenga conocimiento de la infracción, o quepa esperar razonablemente que lo tenga. Los Estados miembros deben poder decidir que el plazo de prescripción no comience a correr mientras la infracción esté en curso o antes de que finalice el contrato de trabajo o la relación laboral.

54. Las costas procesales suponen un importante desincentivo para que las víctimas de discriminación retributiva por razón de género interpongan demandas por la presunta infracción de su derecho a la igualdad de retribución, lo que conlleva que la protección de los trabajadores y el cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución sean insuficientes. Con el fin de eliminar este importante obstáculo procesal a la justicia, los Estados Miembros deben garantiza que los órganos jurisdiccionales nacionales puedan evaluar si la parte demandante cuya demanda no ha prosperado tenía motivos razonables para interponerla y, en caso afirmativo, si debe eximirse a dicho demandantes del pago de las costas procesales. Lo anterior se debe aplicar, en particular, cuando la parte demandada contra quien no haya prosperado una demanda haya incumplido las obligaciones de transparencia retributiva establecidas en la presente Directiva.

55. Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los casos de infracción de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de la presente Directiva o de las disposiciones nacionales que ya estuvieran vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva y que se refieran al derecho a la igualdad de retribución. Las sanciones deben incluir multas, que pueden basarse en el volumen de negocios anual bruto del empleador o en su masa salarial. Debe tenerse en cuenta cualquier otro factor agravante o atenuante que pueda aplicarse a las circunstancias del caso, por ejemplo, que la discriminación retributiva por razón de sexo se combine con otros motivos de discriminación protegidos. Corresponde a los Estados miembros determinar las infracciones de derechos y obligaciones relativos a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor para las que las multas son la sanción más adecuada.

56. Los Estados miembros deben establecer sanciones específicas en caso de reincidencia en las infracciones de cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, que reflejen la gravedad de esas infracciones y tengan un efecto disuasorio. Esas sanciones pueden incluir distintos tipos de desincentivos financieros, como la revocación de beneficios públicos o la exclusión, durante un período de tiempo determinado, de cualquier nueva concesión de incentivos financieros o de cualquier licitación pública.

57. Las obligaciones que se derivan para los empleadores en virtud de la presente Directiva forman parte de las obligaciones vigentes en los ámbitos del Derecho medioambiental, social y laboral cuyo cumplimiento deben garantizar los Estados miembros en virtud de las Directivas 2014/23/UE [(17)], 2014/24/UE [(18)] y 2014/25/UE [(19)] del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la participación en procedimientos de contratación pública. Para hacer cumplir las obligaciones de los empleadores en lo que se refiere al derecho a la igualdad de retribución, los Estados miembros deben velar, en particular, por que los operadores económicos dispongan, en la ejecución de concesiones o un contratos públicos, de mecanismos de fijación de las retribuciones que no den lugar a una brecha retributiva de género entre los trabajadores en ninguna categoría de trabajadores que realicen un mismo trabajo o un trabajo de igual valor que no pueda justificarse sobre la base de criterios neutros con respecto al género. Además, los Estados miembros deben considerar exigir a los poderes adjudicadores que introduzcan, según proceda, sanciones y condiciones de rescisión que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de retribución en la ejecución de los contratos y concesiones públicos. Los poderes adjudicadores también deben poder tener en cuenta el incumplimiento del principio de igualdad de retribución por parte del licitador o de alguno de sus subcontratistas al considerar la aplicación de motivos de exclusión o al tomar la decisión de no adjudicar un contrato al licitador que presente la oferta económicamente más ventajosa.

[(17)] Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión (DO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

[(18)] Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

(19) Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

58. La aplicación efectiva del derecho a la igualdad de retribución exige una protección administrativa y judicial adecuada contra cualquier trato desfavorable en represalia a cualquier intento de los trabajadores de ejercer dicho derecho, a cualquier denuncia ante el empleador o a cualquier procedimiento administrativo o judicial dirigido a garantizar el cumplimiento del citado derecho. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (20), la categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección debe entenderse en sentido amplio e incluir a todos los trabajadores que puedan ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación por razón de sexo. La protección no se limita únicamente a los trabajadores que han presentado una reclamación o a sus representantes, ni a los que cumplan determinados requisitos formales a los que está supeditado el reconocimiento de cierta condición, como la de testigo.

(20) Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de junio de 2019, Hakelbracht y otros, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

59. Para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución, la presente Directiva debe reforzar los instrumentos y procedimientos existentes para lograr el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva y de las disposiciones sobre igualdad de retribución establecidas en la Directiva 2006/54/CE.

60. La presente Directiva establece requisitos mínimos, de modo que respeta la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones que sean más favorables para los trabajadores, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede aprovecharse para mermar los derechos que ya hayan establecido el Derecho de la Unión o nacional vigentes en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para recortar los derechos de los trabajadores en lo que respecta al principio de igualdad de retribución.

61. A fin de garantizar un seguimiento adecuado del cumplimiento del derecho a la igualdad de retribución, los Estados miembros deben crear o designar un organismo de seguimiento específico. Ese organismo, que debe poder formar parte de otro organismo ya existente que persiga objetivos similares, debe desempeñar tareas específicas en relación con la aplicación de las medidas de transparencia retributiva dispuestas en la presente Directiva y recopilar determinados datos para vigilar las desigualdades retributivas y las repercusiones de las medidas de transparencia retributiva. Los Estados miembros deben poder designar más de un organismo, siempre que las funciones de seguimiento y análisis establecidas en la presente Directiva estén garantizadas por un organismo central.

62. La compilación de estadísticas salariales desglosadas por sexo y la transmisión a la Comisión (Eurostat) de estadísticas precisas y completas son actividades esenciales para analizar y hacer seguimiento de los cambios en la brecha retributiva de género al nivel de la Unión. El Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo (21) exige a los Estados miembros que recopilen estadísticas estructurales cuatrienales sobre ingresos a nivel microeconómico que proporcionen datos armonizados para el cálculo de la brecha retributiva de género. Unas estadísticas anuales de alta calidad podrían aumentar la transparencia, mejorar la vigilancia de la desigualdad retributiva de género y aumentar la concienciación al respecto. La disponibilidad y la comparabilidad de estos datos es fundamental para evaluar la evolución de la situación, tanto a escala nacional como en el conjunto de la Unión. Las estadísticas pertinentes transmitidas a la Comisión (Eurostat) deben recopilarse con fines estadísticos en el sentido del Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo (22).

(21) Reglamento (CE) n.º 530/1999 del Consejo, de 9 de marzo de 1999, relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales (DO L 63 de 12.3.1999, p. 6).

(22) Reglamento (CE) n.º 223/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, relativo a la estadística europea y por el que se deroga el Reglamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo a la transmisión a la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas de las informaciones amparadas por el secreto estadístico, el Reglamento (CE) n.º 322/97 del Consejo sobre la estadística comunitaria y la Decisión 89/382/CEE, Euratom del Consejo por la que se crea un Comité del programa estadístico de las Comunidades Europeas (DO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

63. Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, una aplicación mejor y más eficaz del principio de igualdad de retribución mediante el establecimiento de requisitos mínimos comunes que deben aplicarse a todas las empresas y organizaciones de la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva, que se limita a fijar normas mínimas, no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

64. El papel de los interlocutores sociales es fundamental para determinar las vías de aplicación de las medidas de transparencia retributiva en los Estados miembros, especialmente en aquellos que cuentan con una elevada cobertura de la negociación colectiva. Por ello, los Estados miembros deben tener la posibilidad de confiar a los interlocutores sociales la aplicación total o parcial de la presente Directiva, siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados que esta persigue.

65. Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Por tanto, los Estados miembros deben evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, con el fin de asegurarse de que esas empresas no se vean desproporcionadamente afectadas, prestando una especial atención a las microempresas, a que alivien la carga administrativa y a que publiquen los resultados de esas evaluaciones.

66. El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42 del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo (23), emitió su dictamen el 27 de abril de 2021.

(23) Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

Han adoptado la presente Directiva:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Directiva establece requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres (en lo sucesivo, «principio de igualdad de retribución») consagrado en el artículo 157 del TFUE, y la prohibición de discriminación establecida en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE, en particular mediante la transparencia retributiva y el refuerzo de los mecanismos para su cumplimiento.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Directiva se aplica a los empleadores de los sectores público y privado.

2. La presente Directiva se aplica a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral según se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las

prácticas vigentes en cada Estado miembro, y habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

3. A efectos del artículo 5, la presente Directiva se aplicará a los solicitantes de empleo.

Artículo 3. *Definiciones.*

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

a) «retribución»: el salario o sueldo base o mínimo ordinario y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie («componentes complementarios o variables»), por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

b) «nivel retributivo»: la retribución bruta anual y la retribución bruta por hora correspondiente;

c) «brecha retributiva de género»: la diferencia entre los niveles retributivos medios de las mujeres y de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo medio de los trabajadores de género masculino;

d) «nivel retributivo mediano»: el nivel retributivo en el que la mitad de los trabajadores de un empleador gana más y la otra mitad gana menos;

e) «brecha retributiva de género mediana»: la diferencia entre el nivel retributivo mediano de las mujeres y el nivel retributivo mediano de los hombres que trabajan para un empleador, expresada como un porcentaje del nivel retributivo mediano de los trabajadores de género masculino;

f) «cuartil de la banda retributiva»: cada uno de los cuatro grupos iguales de trabajadores en los que estos se dividen en función de sus niveles retributivos, del más bajo al más alto;

g) «trabajo de igual valor»: un trabajo que se considere de igual valor con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4;

h) «categoría de trabajadores»: los trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, agrupados de forma no arbitraria, con arreglo a los criterios no discriminatorios, objetivos y neutros con respecto al género a que se refiere el artículo 4, apartado 4, por su empleador y, cuando proceda, en cooperación con los representantes de los trabajadores de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales;

i) «discriminación directa»: la situación en la que una persona recibe un trato menos favorable, en razón de su sexo, que el trato que recibe, haya recibido o pudiera recibir otra persona en una situación comparable;

j) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a las personas de un determinado sexo en una situación de desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente sobre la base de una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean apropiados y necesarios;

k) «inspección de trabajo»: el organismo o los organismos responsables, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, de las funciones de control e inspección del mercado de trabajo, con la excepción de que, cuando así lo disponga el Derecho nacional, los interlocutores sociales podrán desempeñar dichas funciones;

l) «organismo de fomento de la igualdad»: el organismo o los organismos designados en virtud del artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE;

m) «representantes de los trabajadores»: representantes de los trabajadores de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

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

a) el acoso y el acoso sexual, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2006/54/CE, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión a este, cuando dicho acoso o trato esté relacionado con el ejercicio de los derechos contemplados en la presente Directiva o resulte de dicho ejercicio;

b) toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo;

c) el trato menos favorable en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE del Consejo [(24)];

d) cualquier trato menos favorable en el sentido de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo [25], por razón de sexo, incluido en lo relativo al permiso de paternidad, el permiso parental o el permiso para cuidadores;

---

[24] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

[25] Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

e) la discriminación interseccional, que es la discriminación por razón de sexo combinada con cualquier otro motivo o motivos de discriminación contra los que protegen las Directivas 2000/43/CE o 2000/78/CE.

3. El apartado 2, letra e), no implicará para los empleadores obligaciones adicionales de recopilar los datos a que se refiere la presente Directiva en relación con otros motivos de discriminación protegidos distintos del sexo.

Artículo 4. *Mismo trabajo y trabajo de igual valor.*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para asegurar que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

2. Los Estados miembros adoptarán, en consulta con los organismos de fomento de la igualdad, las medidas necesarias para asegurar que se facilitan herramientas o metodologías analíticas de fácil acceso para proporcionar ayuda y orientación a la hora de evaluar y comparar el valor del trabajo con arreglo a los criterios que se establecen en el presente artículo. Esas herramientas o metodologías permitirán a los empleadores o a los interlocutores sociales establecer y utilizar fácilmente sistemas de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género que excluyan toda discriminación retributiva por razón de sexo.

3. Cuando proceda, la Comisión podrá actualizar las directrices a escala de la Unión relacionadas con los sistemas de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género, en consulta con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

4. Las estructuras retributivas deberán permitir evaluar, en lo que respecta al valor del trabajo, si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género acordados con los representantes de los trabajadores, de existir tales representantes. Estos criterios no se basarán, ni directa ni indirectamente, en el sexo de los trabajadores. Incluirán las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones de trabajo, y, si procede, cualquier otro factor que sea pertinente para el puesto o empleo específico. Se aplicarán de manera objetiva y neutra con respecto al género, de forma tal que se excluya toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo. En particular, no subestimarán las aptitudes interpersonales pertinentes.

CAPÍTULO II

Transparencia retributiva

Artículo 5. *Transparencia retributiva previa al empleo.*

1. Los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre lo siguiente:

a) la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y

b) en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

Esa información se facilitará de tal forma que se garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de la vacante que se publique o por otro medio.

2. Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

3. Los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor (en lo sucesivo, «derecho a la igualdad de retribución»).

Artículo 6. *Transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva.*

1. Los empleadores pondrán a disposición de su personal de manera fácil los criterios que se utilizan para determinar la retribución de los trabajadores, los niveles retributivos y la progresión retributiva. Dichos criterios serán objetivos y neutros con respecto al género.

2. Los Estados miembros podrán eximir a los empleadores con una plantilla de menos de 50 trabajadores de la obligación relacionada con la progresión retributiva que establece el apartado 1.

Artículo 7. *Derecho a la información.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito, de conformidad con los apartados 2 y 4, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.

2. Los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a que se refiere el apartado 1 a través de sus representantes de los trabajadores, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. También tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a través de un organismo de fomento de la igualdad.

Si la información recibida es inexacta o está incompleta, los trabajadores tendrán derecho a solicitar, personalmente o a través de sus representantes de los trabajadores, aclaraciones y detalles adicionales y razonables con respecto a cualquiera de los datos facilitados, y a recibir una respuesta motivada.

3. Los empleadores informarán anualmente a todos los trabajadores de su derecho a recibir la información a que se refiere el apartado 1 y de los pasos que debe seguir el trabajador para ejercer ese derecho.

4. Los empleadores facilitarán la información a que se refiere el apartado 1 en un plazo razonable y, en cualquier caso, en los dos meses a contar de la fecha en la que se cursó la solicitud.

5. No se impedirá a los trabajadores revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución. En particular, los Estados miembros establecerán medidas para prohibir las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores la divulgación de información sobre su retribución.

6. Los empleadores podrán exigir que los trabajadores que hayan obtenido información con arreglo al presente artículo, distinta de la información relativa a su propia retribución o su propio nivel retributivo, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 8. *Accesibilidad de la información.*

Los empleadores facilitarán la información que proporcionen a los trabajadores o los solicitantes de empleo con arreglo a los artículos 5, 6 y 7 en un formato que sea accesible para las personas con discapacidad y que tenga en cuenta sus necesidades específicas.

Artículo 9. *Información sobre la brecha retributiva entre trabajadores y trabajadoras.*

1. Los Estados miembros garantizarán que los empleadores faciliten la siguiente información sobre su organización, de conformidad con el presente artículo:

a) la brecha retributiva de género;
b) la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;
c) la brecha retributiva de género mediana;
d) la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables;
e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
g) la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

2. Los empleadores con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada año.
3. Los empleadores con una plantilla comprendida entre 150 y 249 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2027 y posteriormente cada tres años.
4. Los empleadores con una plantilla comprendida entre 100 y 149 trabajadores facilitarán la información establecida en el apartado 1 correspondiente al anterior año natural a más tardar el 7 de junio de 2031 y posteriormente cada tres años.
5. Los Estados miembros no impedirán que los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores faciliten la información que dispone el apartado 1 con carácter voluntario. Los Estados miembros podrán, con arreglo al Derecho nacional, exigir a los empleadores con una plantilla inferior a 100 trabajadores que faciliten información sobre las remuneraciones.
6. El equipo de dirección del empleador confirmará la exactitud de la información previa consulta con los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a las metodologías utilizadas por el empleador.
7. La información a que se refiere el apartado 1, letras a) a g), del presente artículo se comunicará a la autoridad encargada de recopilar y publicar dichos datos con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra c). El empleador podrá publicar la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo en su sitio web o divulgarla por otros medios.
8. Los Estados miembros podrán compilar por sí mismos la información a que se refiere el apartado 1, letras a) a f), del presente artículo, sobre la base de datos administrativos como los presentados por los empleadores a las autoridades fiscales o de la seguridad social. La información se hará pública con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra c).
9. Los empleadores facilitarán la información a que se refiere el apartado 1, letra g), a todos sus trabajadores y a sus respectivos representantes de los trabajadores. Los empleadores también facilitarán la información a la inspección de trabajo y al organismo de fomento de la igualdad, a petición de estos. También se facilitará, previa solicitud, la información correspondiente a los cuatro años anteriores, si está disponible.
10. Los trabajadores, los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad tendrán derecho a solicitar a los empleadores aclaraciones y pormenores adicionales sobre cualquiera de los datos publicados, incluidas las oportunas explicaciones sobre cualquier diferencia retributiva de género. Los empleadores deberán ofrecer una respuesta motivada a ese tipo de solicitudes en un plazo razonable. Cuando las diferencias retributivas de género no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género, los empleadores deberán corregir la situación en un plazo razonable en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

Artículo 10. *Evaluación retributiva conjunta.*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar que los empleadores que están sujetos a la obligación de informar sobre las retribuciones en virtud del artículo 9 realicen, en cooperación con los representantes de los trabajadores, una evaluación retributiva conjunta cuando se cumplan todas las condiciones siguientes:

a) que la información presentada en relación con las retribuciones demuestre la existencia de una diferencia en el nivel retributivo medio de las trabajadoras y los trabajadores de al menos el 5 % en cualquier categoría de trabajadores;
b) que el empleador no haya justificado esa diferencia en el nivel retributivo medio sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
c) que el empleador no haya subsanado esa diferencia injustificada en el nivel retributivo medio en los seis meses siguientes a la fecha de presentación de la información sobre las retribuciones.

2. La evaluación retributiva conjunta se llevará a cabo con el fin de detectar, subsanar y evitar diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género e incluirá lo siguiente:

a) un análisis de la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada categoría de trabajadores;
b) información sobre los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores y los componentes complementarios o variables para cada categoría de trabajadores;
c) cualquier diferencia en los niveles retributivos medios de las trabajadoras y los trabajadores en cada categoría de trabajadores;
d) las razones, si las hay, de tales diferencias en los niveles retributivos medios, sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género y determinadas de forma conjunta por los representantes de los trabajadores y el empleador;
e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que han recibido alguna mejora de su retribución tras su reincorporación después de un permiso de maternidad o de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, si se produjo tal mejora en la categoría profesional pertinente durante el período en que disfrutaban del permiso;
f) medidas para resolver las diferencias de retribución, si no están justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género;
g) una evaluación de la eficacia de las medidas de anteriores evaluaciones retributivas conjuntas.

3. Los empleadores pondrán la evaluación retributiva conjunta a disposición de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores y la comunicarán al organismo de seguimiento con arreglo al artículo 29, apartado 3, letra d). La facilitarán también a la inspección de trabajo y al organismo de fomento de la igualdad, a petición de estos.
4. Al aplicar las medidas señaladas en la evaluación retributiva conjunta, el empleador deberá subsanar las diferencias retributivas injustificadas en un plazo razonable, en estrecha cooperación con los representantes de los trabajadores, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. Podrá pedirse a la inspección de trabajo o al organismo de fomento de la igualdad que participen en el proceso. La aplicación de las medidas incluirá un análisis de los sistemas existentes de evaluación y clasificación profesional neutros con respecto al género o el establecimiento de tales sistemas, para garantizar la exclusión de toda discriminación retributiva directa o indirecta por razón de sexo.

Artículo 11. *Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores.*

Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Artículo 12. *Protección de datos.*

1. En la medida en que implique el tratamiento de datos personales, toda información proporcionada con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los artículos 7, 9 y 10 se facilitará de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.

2. Ningún dato personal tratado con arreglo a los artículos 7, 9 o 10 de la presente Directiva podrá utilizarse con fines distintos de la aplicación del principio de igualdad de retribución.

3. Los Estados miembros podrán decidir que, cuando la divulgación de información con arreglo a los artículos 7, 9 y 10 dé lugar a la divulgación, directa o indirecta, de la retribución de un trabajador identificable, solo tengan acceso a dicha información los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad. Los representantes de los trabajadores o el organismo de fomento de la igualdad asesorarán a los trabajadores acerca de la posibilidad de interponer una demanda al amparo de la presente Directiva sin revelar los niveles retributivos efectivos de cada uno de los trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. A los efectos de seguimiento con arreglo al artículo 29, la información estará disponible sin restricciones.

Artículo 13. *Diálogo social.*

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales, y de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, los Estados miembros tomarán las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales a través del diálogo sobre los derechos y las obligaciones que establece la presente Directiva, si procede, cuando así lo soliciten.

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y tomando en consideración las diversidad de prácticas nacionales, los Estados Miembros adoptarán las medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sobre las medidas para luchar contra la discriminación retributiva y su repercusión negativa en la valoración de los puestos de trabajo desempeñados predominantemente por trabajadores de un determinado sexo.

CAPÍTULO III

Vías de reparación y cumplimiento efectivo

Artículo 14. *Defensa de los derechos.*

Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a la conciliación, todos los trabajadores que se consideren perjudicados por la no aplicación del principio de igualdad de retribución tengan a su alcance procedimientos judiciales para el cumplimiento de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Esos procedimientos deberán ser de fácil acceso para los trabajadores y quienes actúen en su nombre, incluso después de que haya terminado la relación laboral durante la que se haya producido la presunta discriminación.

Artículo 15. *Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores.*

Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones, organismos de fomento de la igualdad y representantes de los trabajadores, u otras entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos por el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, puedan participar en cualquier procedimiento administrativo o judicial respecto a una presunta infracción de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Podrán actuar en nombre o en favor de todo trabajador que sea una presunta víctima de la infracción de cualquiera de los derechos o las obligaciones relacionados con el principio de igualdad de retribución, con la autorización de dicha persona.

Artículo 16. *Derecho a indemnización.*

1. Los Estados miembros se asegurarán de que todo trabajador que haya sufrido un perjuicio como consecuencia de la infracción de cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga el derecho de reclamar y obtener una indemnización o reparación íntegra, según determine el Estado miembro, por dicho perjuicio.

2. La indemnización o reparación a que se refiere el apartado 1 constituirá una indemnización o una reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva por los daños y perjuicios sufridos, y será disuasoria y proporcionada.

3. La indemnización o reparación restituirá a la parte que haya sufrido un perjuicio a la situación en la que se habría encontrado si no hubiera sido discriminada por razón de sexo o si no se hubiera producido ninguna infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución. Los Estados miembros velarán por incluir en la indemnización o reparación la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o pagos en especie correspondientes, el resarcimiento por la pérdida de oportunidades, los daños morales, cualquier perjuicio causado por otros factores pertinentes, entre los que se puede incluir la discriminación interseccional, así como los intereses de demora.

4. La indemnización o reparación no estará sujeta a ningún límite máximo fijado previamente.

Artículo 17. *Otras vías de reparación.*

1. Los Estados miembros velarán por que, en caso de infracción de los derechos y las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales puedan decidir, de conformidad con el Derecho nacional, a petición de la parte reclamante y a expensas de la parte reclamada:

a) una medida por la que se ordene el cese de la infracción;

b) una medida por la que se ordene la adopción de medidas para garantizar que se apliquen los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

2. Cuando la parte reclamada no cumpla una orden dictada en virtud del apartado 1, los Estados miembros velarán por que sus autoridades competentes u órganos jurisdiccionales puedan, en su caso, imponer una multa coercitiva con el fin de garantizar el cumplimiento.

Artículo 18. *Inversión de la carga de la prueba.*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales para que, cuando los trabajadores que se consideren perjudicados por no habérseles aplicado el principio de igualdad de retribución demuestren ante una autoridad competente u órgano jurisdiccional nacional hechos que permitan presumir una discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte reclamada demostrar que no se ha producido tal discriminación directa o indirecta en relación con la retribución.

2. Los Estados miembros se asegurarán de que, cuando el empleador no haya cumplido las obligaciones de trasparencia retributiva que se establecen en los artículos 5, 6, 7, 9 y 10, corresponda al empleador, en todo procedimiento administrativo o judicial en relación con una presunta discriminación directa o indirecta en relación con la retribución, demostrar que no se ha producido tal discriminación.

El párrafo primero del presente apartado no se aplicará cuando el empleador demuestre que el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 5, 6, 7, 9 y 10 fue manifiestamente involuntario y de carácter menor.

3. La presente Directiva no impedirá a los Estados miembros introducir normas sobre la carga de la prueba más favorables para un trabajador que inicie un procedimiento administrativo o procedimiento judicial respecto a una supuesta infracción de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la investigación de los hechos corresponda a las autoridades competentes o a los órganos jurisdiccionales nacionales.

5. El presente artículo no se aplicará a los procedimientos penales, salvo que el Derecho nacional disponga otra cosa.

Artículo 19. *Probar la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor.*

1. Al determinar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución. Se considerará que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores.

2. La evaluación de si los trabajadores se encuentran en una situación comparable no se limitará a los trabajadores que estén empleados al mismo tiempo que el trabajador o la trabajadora de que se trate.

3. Cuando no pueda determinarse ningún referente de comparación real, se permitirá utilizar cualquier otra prueba para demostrar la presunta discriminación retributiva, incluidas estadísticas o una comparación de cómo se trataría a un trabajador en una situación comparable.

Artículo 20. *Acceso a las pruebas.*

1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos correspondientes a una reclamación de igualdad retributiva, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales puedan ordenar a la parte reclamada que exhiba cualquier prueba pertinente que obre en poder de la parte reclamada, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales.

2. Los Estados miembros garantizarán que las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la reclamación de igualdad retributiva. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, las autoridades competentes o los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla, de conformidad con las normas procesales nacionales.

3. El presente artículo se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a mantener o a introducir normas más favorables para la parte reclamante.

Artículo 21. *Plazos de prescripción.*

1. Los Estados miembros velarán por que las normas nacionales aplicables a los plazos de prescripción para la interposición de reclamaciones relativas a la igualdad de retribución determinen cuándo empieza a correr el plazo, su duración y las circunstancias en las que puede suspenderse o interrumpirse. Los plazos de prescripción no deben comenzar a correr antes de que la parte reclamante tenga conocimiento de una infracción, o quepa esperar razonablemente que lo tenga. Los Estados miembros podrán decidir que los plazos de prescripción no comiencen a correr mientras una infracción esté en curso o antes de que finalice el contrato de trabajo o la relación laboral. Tales plazos de prescripción no serán inferiores a tres años.

2. Además, velarán por que el plazo de prescripción se suspenda o, dependiendo de lo establecido en el Derecho nacional, se interrumpa tan pronto como la parte reclamante notifique una reclamación al empleador o interponga una demanda ante el órgano jurisdiccional, directamente o a través de los representantes de los trabajadores, la inspección de trabajo o el organismo de fomento de la igualdad.

3. El presente artículo no se aplicará a las normas relativas a la caducidad de la demanda.

Artículo 22. *Costas procesales.*

Los Estados miembros garantizarán que en los asuntos en los que la demanda por discriminación retributiva no prospere, los órganos jurisdiccionales nacionales puedan evaluar, de conformidad con el Derecho nacional, si la parte demandante cuya demanda no ha prosperado tenía motivos fundados para interponerla y, en caso afirmativo, si procede eximir a la parte demandante del pago de las costas procesales.

Artículo 23. *Sanciones.*

1. Los Estados miembros establecerán un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, aplicables a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Los Estados miembros tomarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación y notificarán sin demora a la Comisión dicho régimen de sanciones y las citadas medidas, así como toda modificación posterior que los afecte.

2. Los Estados miembros velarán por que las sanciones a que se refiere el apartado 1 aseguren un efecto disuasorio efectivo frente a la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución. Dichas sanciones incluirán multas, que se fijarán sobre la base del Derecho nacional.

3. Las sanciones a que se refiere el apartado 1 tendrán en cuenta cualquier factor agravante o atenuante pertinente aplicable a las circunstancias de la infracción, como, por ejemplo, la discriminación interseccional.

4. Los Estados miembros se asegurarán de que se aplican sanciones específicas para los casos de reincidencia en la infracción de los derechos y obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución.

5. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para asegurarse de que las sanciones previstas en virtud del presente artículo se aplican efectivamente en la práctica.

Artículo 24. *Igualdad de retribución en los contratos y concesiones públicos.*

1. Entre las medidas pertinentes que los Estados miembros adopten conforme a lo establecido en el artículo 30, apartado 3, de la Directiva 2014/23/UE, el artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/24/UE y el artículo 36, apartado 2, de la Directiva 2014/25/UE se encontrarán las destinadas a garantizar que, en la ejecución de contratos o concesiones públicos, los operadores económicos cumplan las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución.

2. Los Estados miembros considerarán exigir a los poderes adjudicadores que introduzcan, según proceda, sanciones y condiciones de rescisión que garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de retribución en la ejecución de los contratos y concesiones públicos. Cuando las autoridades de los Estados miembros actúen de conformidad con el artículo 38, apartado 7, letra a), de la Directiva 2014/23/UE, el artículo 57, apartado 4, letra a), de la Directiva 2014/24/UE, o el artículo 80, apartado 1, de la Directiva 2014/25/UE, leído en combinación con el artículo 57, apartado 4, letra a), de la Directiva 2014/24/UE, los poderes adjudicadores podrán excluir —por iniciativa propia o a requerimiento de los Estados miembros— a cualquier operador económico de la participación en un procedimiento de licitación pública, si pueden demostrar por cualquier medio adecuado que ha incumplido las obligaciones a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, bien por incumplimiento de los requisitos de transparencia retributiva, bien por la existencia de una brecha retributiva de más del 5 % en cualquier categoría de trabajadores que no esté justificada por el empleador sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género. Esta disposición se entiende sin perjuicio de los demás derechos u obligaciones establecidos en las Directivas 2014/23/UE, 2014/24/UE o 2014/25/UE.

Artículo 25. *Victimización y protección frente a un trato menos favorable.*

1. Ni los trabajadores ni los representantes de los trabajadores recibirán un trato menos favorable por haber ejercido sus derechos relativos a la igualdad de retribución o por haber apoyado a otra persona en la defensa de sus derechos.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable de un empleador como reacción ante una denuncia efectuada en la organización del empleador o ante cualquier procedimiento judicial o administrativo a efectos del cumplimiento de los derechos u obligaciones relativos a la igualdad de retribución.

Artículo 26. *Relación con la Directiva 2006/54/CE.*

El capítulo III de la presente Directiva se aplicará a los procedimientos referentes a cualquiera de los derechos u obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución que se establece en el artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE.

CAPÍTULO IV

Disposiciones horizontales

Artículo 27. *Nivel de protección.*

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección en los ámbitos por ella regulados.

Artículo 28. *Organismos de fomento de la igualdad.*

1. Sin perjuicio de la competencia de las inspecciones de trabajo u otros organismos responsables de hacer respetar los derechos de los trabajadores, incluidos los interlocutores sociales, los organismos de fomento de la igualdad serán competentes en relación con las cuestiones que entren en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.
2. Los Estados miembros, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, adoptarán medidas activas para garantizar una estrecha cooperación y coordinación entre las inspecciones de trabajo, los organismos de fomento de la igualdad y, cuando proceda, los interlocutores sociales en relación con el principio de igualdad de retribución.
3. Los Estados miembros proporcionarán a sus organismos de fomento de la igualdad los recursos suficientes y necesarios para el efectivo desempeño de sus funciones relacionadas con el respeto del derecho a la igualdad de retribución.

Artículo 29. *Seguimiento y sensibilización.*

1. Los Estados miembros garantizarán un seguimiento y un apoyo sistemáticos y coordinados por lo que respecta a la aplicación del principio de igualdad de retribución y al cumplimiento de todas las vías de reparación.
2. Cada Estado miembro designará un organismo para el seguimiento y apoyo de la ejecución de las medidas nacionales de aplicación de la presente Directiva (en lo sucesivo, «organismo de seguimiento»), y adoptará las medidas necesarias para su buen funcionamiento. El organismo de seguimiento podrá formar parte de un organismo o estructura ya existente a nivel nacional. Los Estados miembros podrán designar a más de un organismo a efectos de sensibilización y recogida de datos, siempre que las funciones de seguimiento y análisis previstas en el apartado 3, letras b), c) y e) estén garantizadas por un organismo central.
3. Los Estados miembros velarán por que entre los cometidos del organismo de seguimiento se incluyan los siguientes:

a) sensibilizar a las empresas y organizaciones públicas y privadas, a los interlocutores sociales y a la ciudadanía en general acerca del objetivo de promover el principio de igualdad de retribución y el derecho a la transparencia retributiva, también abordando la discriminación interseccional en relación con la igualdad de retribución;
b) analizar las causas de la brecha retributiva de género y crear instrumentos que ayuden a evaluar las desigualdades retributivas, utilizando, en particular, el trabajo analítico y las herramientas del EIGE;
c) recopilar los datos recibidos de los empleadores de conformidad con el artículo 9, apartado 7, y publicar sin demora los datos a que se refiere el artículo 9, apartado 1, letras a) a f), en un formato de fácil acceso y de fácil manejo que permita la comparación entre empleadores, sectores y regiones del Estado miembro de que se trate y garantice que los datos correspondientes a los cuatro años anteriores sean accesibles, si están disponibles;

d) reunir los informes de las evaluaciones retributivas conjuntas con arreglo al artículo 10, apartado 3;

e) agregar datos sobre el número y los tipos de denuncias por discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, incluidos los organismos de fomento de la igualdad, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

4. A más tardar el 7 de junio de 2028 y posteriormente cada dos años, los Estados miembros facilitarán a la Comisión los datos a que se refiere el apartado 3, letras c), d) y e), presentándolos en una única instancia.

Artículo 30. *Negociación y acciones colectivas.*

La presente Directiva no afectará en modo alguno al derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos o a emprender acciones colectivas de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

Artículo 31. *Estadísticas.*

Los Estados miembros facilitarán anualmente a la Comisión (Eurostat) datos nacionales actualizados, sin ajustar, para el cálculo de la brecha retributiva de género. Esas estadísticas deberán desglosarse por sexo, sector económico, jornada laboral (a tiempo completo o parcial), control económico (propiedad pública o privada) y edad, y se calcularán con una periodicidad anual.

Los datos a que se refiere el párrafo primero se transmitirán a partir del 31 de enero de 2028 para el año de referencia 2026.

Artículo 32. *Divulgación de la información.*

Los Estados miembros adoptarán medidas activas para asegurar que las disposiciones que adopten en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones pertinentes ya en vigor se pongan en conocimiento de los interesados, por todos los medios apropiados, en el conjunto de su territorio.

Artículo 33. *Aplicación.*

Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales en lo que respecta a las competencias de dichos interlocutores, siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurar que queda garantizada en todo momento la consecución de los resultados perseguidos por la presente Directiva. Las tareas de implementación encomendadas a los interlocutores sociales pueden incluir:

a) el desarrollo de las herramientas o metodologías analíticas a que se refiere el artículo 4, apartado 2;

b) sanciones pecuniarias equivalentes a multas, siempre que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 34. *Transposición.*

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 7 de junio de 2026. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando informen a la Comisión, los Estados miembros presentarán asimismo un resumen de los resultados de la evaluación de impacto de sus medidas de transposición en lo que respecta a los trabajadores y los empleadores con una plantilla de menos de 250 trabajadores y harán referencia al lugar de publicación de dicha evaluación.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones a que se refiere el apartado 1, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 35. *Presentación de informes y revisión.*

1. A más tardar el 7 de junio de 2031, los Estados miembros informarán a la Comisión sobre el cumplimiento de la presente Directiva y sus repercusiones en la práctica.

2. A más tardar 7 de junio de 2033, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva. El informe examinará, entre otras cosas, los umbrales para los empleadores previstos en los artículos 9 y 10 y el porcentaje del 5 % para la puesta en marcha de la evaluación retributiva conjunta prevista en el artículo 10, apartado 1. La Comisión propondrá, si corresponde, las modificaciones legislativas que considere necesarias sobre la base de dicho informe.

Artículo 36. *Entrada en vigor.*

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

Artículo 37. *Destinatarios.*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 10 de mayo de 2023.–Por el Parlamento Europeo, la Presidenta R. Metsola.–Por el Consejo, la Presidenta J. Roswall.

§ 21

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-2007-6115

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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 licitud constitucional.

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

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

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

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

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

IV

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

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

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

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en

las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

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

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

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los 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 registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. *Sociedad de la Información.*

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

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

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

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

Artículo 29. *Deportes.*

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

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

Artículo 30. *Desarrollo rural.*

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

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

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

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

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. *Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.*

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de

género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo.*

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 igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. *Subvenciones públicas.*

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

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

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

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

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. *Corporación RTVE.*

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

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

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

Artículo 38. *Agencia EFE.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

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 la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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 la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 propiciarlo.

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

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

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

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

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

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de

méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le 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 duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada

del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas 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 en las Fuerzas Armadas 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, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y la 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 en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, 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.

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:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

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 periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reingreso al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«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 sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o

judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho

precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad,

podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato

finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se 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 cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado

o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional 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:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro

de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. *Responsabilidades empresariales específicas.*

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

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

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se

determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

> **«Disposición adicional segunda.** *Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.*
>
> A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:
>
> a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
> b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.
>
> Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

> **«Artículo 22 bis.** *Discriminación en el acceso al empleo.*
>
> 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.
> Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.
> 2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.
> En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimoctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:
Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV BIS

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. *Prestación económica.*

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

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 periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por

otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. *Prestación económica.*

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV QUINQUIES

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. *Prestación económica.*

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. *Prestaciones.*

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas

previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

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 reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. *Protección de los trabajadores contratados para la formación.*

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas 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 periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los 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 incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que

podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. *Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.*

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 acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. *Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:*

a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;

b) la realización de estudios sobre la discriminación;

c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.*

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 incluídos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional trigésima segunda. *Regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.*

1. Accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.

2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

3. En el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.

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.*

(Suprimida)

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.

3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

(Suprimida)

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 transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

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.

§ 22

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-11589

FELIPE VI

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:

PREÁMBULO

I. Marco regulatorio

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Dentro del marco de Naciones Unidas hay que destacar también dos importantes instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 configura la no discriminación como un derecho de carácter autónomo y general.

De igual modo, resulta necesario citar otras Convenciones de las Naciones Unidas para evitar la discriminación en distintos campos, tales como la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la Declaración sobre la

Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2007. La Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, ha elaborado importantes normas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 o el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958. Por otro lado, en relación con la edad, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1991 los principios de Naciones Unidas a favor de las personas de edad, que enumera 18 derechos de las personas mayores, incluido un trato digno. En este mismo sentido, el Consejo de Derechos Humanos adoptó también en 2010 la Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, considerando para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad.

En el ámbito del Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

El Informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre España, publicado el 27 de febrero de 2018, establece en la Recomendación núm. 22 que las autoridades españolas adopten a la mayor brevedad una legislación general contra la discriminación que esté en consonancia con las normas establecidas en los párrafos 4 a 17 de su Recomendación núm. 7 de política general. Igualmente, en la Recomendación núm. 27 la ECRI recomienda, una vez más, que las autoridades adopten medidas con carácter urgente para crear un organismo de promoción de la igualdad o para asegurar que el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sea totalmente independiente y tenga las competencias y facultades indicadas en sus Recomendaciones núms. 2 y 7 de política general. Asimismo, el propio Consejo de Europa, en la Recomendación núm. 7 de la ECRI sobre Legislación Nacional para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial, destaca la importancia de este tipo de leyes y estipula los criterios mínimos que debe tener una Ley nacional de igualdad de trato.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 1 proclama que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26). Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación: la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio

de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo 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.

Asimismo, y aunque escapa al marco regulatorio de esta norma, merece la pena mencionar por su conexión con la misma, la Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, que tiene como objetivo la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los países de la UE referentes a los delitos de carácter racista o xenófobo.

Además, desde el punto de vista de la protección de las víctimas de discriminación, la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Por su parte, el Parlamento Europeo también ha señalado la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación odio e intolerancia y en su resolución sobre la situación de los derechos humanos en la Unión Europea exhorta a la Unión y a sus Estados miembros a que incluyan la discriminación múltiple en sus políticas en materia de igualdad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen el trabajo de intercambio de buenas prácticas y refuercen su cooperación para combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia y demás formas de intolerancia, incluyendo plenamente la participación de la sociedad civil y las contribuciones de los representantes pertinentes, como la Agencia de los Derechos Fundamentales. Esta misma Agencia, en su Informe sobre los derechos fundamentales de 2019, ha señalado diversos aspectos clave sobre los cuales los Estados miembros deben continuar intensificando sus esfuerzos con vistas a combatir cualquier forma de discriminación, como por ejemplo, la existencia de datos fiables sobre el fenómeno discriminatorio, la adopción de estrategias para combatir este fenómeno o la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional.

La Resolución del Parlamento Europeo de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa (2018/2899(RSP)) pide a los Estados miembros y a las instituciones de la Unión que reconozcan que las personas de ascendencia africana son objeto de racismo, discriminación y xenofobia en particular, y de desigualdad en el disfrute de los derechos humanos y fundamentales en general, lo que equivale a un racismo estructural, y que tienen derecho a ser protegidas de esas desigualdades como individuos y como grupo, por ejemplo mediante medidas positivas para la promoción y el disfrute pleno y equitativo de sus derechos.

En el marco de la Agenda Social Renovada, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, adoptó una propuesta de directiva, todavía en fase de negociación, con el objetivo de garantizar la prohibición de toda forma de discriminación, incluido el acoso, por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, religión o convicciones en ámbitos como la sanidad, las prestaciones sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, completando así el proceso de aplicación del artículo 19 del Tratado, a todos aquellos motivos de discriminación que todavía no gozan de la citada protección más allá del ámbito del empleo y la ocupación.

Igualmente, con base en el artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión adoptó en 2012 una propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Asimismo, y como consecuencia del acceso de la Unión Europea a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Comisión Europea ha propuesto la adopción de una Directiva de accesibilidad de los productos y servicios.

Paralelamente a la adopción de propuestas legislativas, desde la Comisión Europea se han ido desarrollando una serie de estrategias y documentos políticos que contemplan entre sus objetivos la aplicación práctica del principio de igualdad de trato y no discriminación, entre las que cabe destacar, el compromiso estratégico para la igualdad de género, la

Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, la adopción de un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020 o la lista de acciones de la Comisión Europea para avanzar en la igualdad de las personas LGBTI.

II. Justificación de la ley

La ley que se presenta tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas. En definitiva, no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

En efecto, la evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos que tiene por delante en materia de inclusión, ciudadanía y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, sin discriminación. En España hemos vivido con éxito un proceso de apertura y respeto de la diversidad y pluralidad, que ha conllevado un reconocimiento legal de derechos de la ciudadanía y es necesario, consiguientemente, disponer de una herramienta que permita de manera efectiva que puedan disfrutar de estos todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Asimismo, este proceso de apertura, de la mano del desarrollo económico y social, ha dado lugar a una diversificación mayor de la ciudadanía, cuya convivencia y cohesión tiene que garantizarse a través del reconocimiento de la dignidad de la persona, los derechos fundamentales y el libre desarrollo de la personalidad, que, tal y como reconoce el artículo 10 de la Constitución, son fundamentos del orden público y la paz social.

Por todo ello, resulta oportuno consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, culminando así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad. En este sentido, con esta ley se pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

Entre los propósitos de esta ley está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sin un adecuado debate público en un ámbito que requiere sensibilización y visibilización pública, una repercusión social y política de sus deliberaciones y una tramitación parlamentaria significativa. Asimismo, esta trasposición fue objeto de un análisis crítico por parte de la Comisión Europea, las organizaciones sociales, y especialmente las de derechos humanos, proceso que generó una serie de propuestas de mejora. La trasposición se ha demostrado además insuficiente e ineficiente a la hora de acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación en la sociedad española, sobre todo en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica.

La ley, por tanto, no se limita a trasponer las directivas, sino que es más ambiciosa por cuanto pretende colocar la garantía de la igualdad y la no discriminación en el lugar que le corresponde, para situar a España entre los Estados de nuestro entorno que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados.

III. Principios, objetivos, medios y estructura

Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso

de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

El diálogo civil es uno de los principios inspiradores de esta norma, como un instrumento para una nueva gobernanza perfeccionada, donde la toma de decisiones se comparte y se hace corresponsable. Todas las políticas públicas sociales, de igualdad o de inclusión, han de estar presididas y permeadas por este principio.

Asimismo, la presente ley, con el fin de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, establece una serie de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

La ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral.

Es una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto. Tal y como han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan.

En segundo lugar, se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación. España ha hecho grandes avances en esta materia durante los últimos años, especialmente en género a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, cabe destacar la firma del Pacto de Estado contra la Violencia de Género en diciembre de 2017.

Esta ley está inspirada en la accesibilidad universal, entendida, asumida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y de comunicación, dado que esta ley tiene sentido si los derechos que recoge pueden ser disfrutados por todas las personas sin excepción, en todos los ámbitos que le son de aplicación.

También en relación con la discapacidad, se ha promulgado un cuerpo amplio de medidas legislativas, administrativas y de otra índole dirigidas a asegurar el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna en atención a esta causa, destacando especialmente el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, y la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España, junto con su Protocolo Facultativo, en noviembre de 2007 y en vigor en el Estado español desde el 3 de mayo de 2008.

Igualmente, la Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, supusieron grandes avances normativos en la consecución de la igualdad legal y la eliminación de ciertas parcelas de discriminación por razón de la orientación o identidad sexual. Pero existen déficits y desequilibrios, ya que no se protege de la misma manera ni en todos los casos, según el tipo de discriminación. Lo que hace la ley es extender la protección frente a la discriminación por cualquier motivo y en todos los ámbitos previstos en la ley.

Por último, la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos

objetivo y subjetivo de aplicación. Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares. Por otro lado, parte del supuesto de que no cualquier trato diferenciado constituye un acto de discriminación, y es de destacar que aborda expresamente la cuestión de los límites del trato igual, de manera que en este no se puedan amparar conductas que en realidad atenten contra la igualdad de trato sea directa o indirectamente. Resulta relevante tener en cuenta que los actos discriminatorios se cometen en un contexto de discriminación estructural que explica las desigualdades históricas como resultado de una situación de exclusión social y sometimiento sistemático a través de prácticas sociales, creencias, prejuicios y estereotipos.

De esta manera se pretende hacer frente de manera omnicomprensiva a todas las formas de discriminación, atendiendo de manera particular a formas históricas de discriminación como el antigitanismo objeto de preocupación en los últimos años de distintos organismos internacionales como por ejemplo el Consejo de Europa que, a través de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, en su Recomendación núm. 13 ha señalado una serie de medidas para combatir esta forma de discriminación, o la Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2017, para prevenir y combatir la discriminación contra las personas gitanas y el antigitanismo [2017/2038 (INI)] y la Recomendación núm. 27 de la ONU sobre la discriminación de las personas romaníes, que para combatir eficazmente este tipo de discriminación, señalan la necesidad de defender a sus víctimas, tener datos concretos y fiables, conocer su alcance y dimensión, y sensibilizar a la sociedad y a las autoridades con datos oficiales e información sobre el mismo.

Esta ley contiene instrumentos para abordar las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación, especialmente en las mujeres. Asimismo, esta ley trata de otorgar instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación, como la discriminación por edad que, potencialmente, podrían afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de nuestra sociedad.

La ley se estructura en un Título Preliminar, que incluye su objeto y ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, y cinco Títulos. El Título I de la ley contiene, en el Capítulo I, una parte básica de definiciones acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley. Por otra parte, en el Capítulo II se regula el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, cultural y social: empleo y trabajo, educación, atención sanitaria, servicios sociales, en el acceso a la oferta al público de bienes y servicios, seguridad ciudadana, vivienda y en establecimientos o espacios abiertos al público. En relación con los medios de comunicación y la publicidad, se prevé su sometimiento a dicha prohibición, así como la promoción de acuerdos de autorregulación en la materia. Por último, se aborda la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la inteligencia artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.

El Título II fija en su Capítulo I las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como

pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación, reconociendo en ambos ámbitos respectivamente, una legitimación colectiva a una serie de entidades y organizaciones que tengan entre sus fines la defensa y protección de los derechos humanos. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención. Por otro lado, prevé el fomento de la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal. En su Capítulo II, recoge el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Este mandato tiene en cuenta la importancia de la dimensión transversal de la igualdad de trato y no discriminación, por lo que establece la necesidad de elaborar una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia. Asimismo, se incluye el principio de colaboración entre todas las administraciones públicas. Además, en cumplimiento de las observaciones de diversos organismos internacionales, se establece el deber de los poderes públicos de recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

En el ámbito de los medios de comunicación e internet, se han adoptado diversas medidas a tener en cuenta tales como el Código de Conducta firmado por diversas compañías con la Comisión Europea para la lucha contra la incitación ilegal al odio en internet, la Recomendación núm. 15 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI) relativa a la lucha contra el discurso de odio o la Recomendación (UE) 2018/334 de la Comisión Europea sobre medidas para combatir eficazmente los contenidos ilícitos en línea.

El Título III de la ley regula una de sus principales novedades, la relativa a la tutela institucional, y más concretamente, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

El Título IV de la ley recoge el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias que actualmente solo existe en determinados ámbitos como el laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad Independiente.

El Título V de la ley incluye los preceptos dedicados a la información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia, incluyendo el asesoramiento y la asistencia, en especial la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral y atendiendo específicamente los casos en los que se hayan empleado las redes sociales o las nuevas tecnologías para realizar las agresiones.

Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales que recogen, entre otras, los plazos para la constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para la restructuración administrativa derivada de la constitución de la misma, así como la asistencia jurídica a la Autoridad y su designación. Se incluyen además varias disposiciones finales que recogen las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de la ley al ordenamiento jurídico vigente y para adecuar la normativa nacional a la jurisprudencia comunitaria sobre materias relacionadas con la igualdad de trato, así como el título competencial de la ley. Cabe destacar la preocupación por el riesgo de que las redes informáticas y la información electrónica sean utilizadas para la comisión de los delitos discriminatorios, por lo que se facilita la adopción judicial de medidas cautelares que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y a la dignidad de las personas.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Artículo 2. *Ámbito subjetivo de aplicación.*

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

a) La Administración General del Estado.
b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
c) Las entidades que integran la Administración Local.
d) La Administración de Justicia.
e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

Artículo 3. *Ámbito objetivo de aplicación.*

1. Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

d) Educación.
e) Sanidad.
f) Transporte.
g) Cultura.
h) Seguridad ciudadana.
i) Administración de Justicia.
j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
k) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
l) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
m) Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
n) Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
ñ) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
o) Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación.

2. Lo dispuesto en la presente ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el apartado 1 del artículo 2.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 4. *El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

Artículo 5. *Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.*

1. Todas las personas víctimas de discriminación, con independencia de su origen, religión, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,

independientemente de su situación administrativa en el Estado español, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley.

2. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y comprensible, así como asesoramiento relativo a su situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

3. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto la española como la catalana, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

4. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.

5. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir toda la información necesaria en un lenguaje claro y comprensible, en un idioma que puedan entender y mediante formatos accesibles en términos sensoriales y cognitivos y adaptados a las circunstancias personales de sus destinatarios, garantizándose su acceso universal. Cuando se trate de territorios con lenguas cooficiales el niño, niña o adolescente podrá recibir dicha información en la lengua cooficial que elija. Además, se debe garantizar la prevención y prohibición de cualquier revictimización.

Artículo 6. *Definiciones.*

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

8. Segregación escolar.

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

Artículo 7. *Interpretación.*

La interpretación del contenido de esta ley, así como la actuación de los poderes públicos, se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales.

Para los efectos del apartado anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes. La presente ley consagra los niveles mínimos de protección y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas, debiendo prevalecer el régimen jurídico que mejor garantice la no discriminación.

Artículo 8. *Inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia.*

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

CAPÍTULO II

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social

Artículo 9. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.*

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

Artículo 10. *Negociación colectiva.*

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las

causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Artículo 11. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia.*

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

Artículo 12. *Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.*

1. Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

2. Los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.

3. Los poderes públicos promoverán, fomentarán y apoyarán a las organizaciones sociales en las actividades de celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos que contribuyan a promover los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores.

Artículo 13. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación.*

1. Las administraciones educativas, en el marco de sus respectivas competencias, tomarán medidas efectivas para la supresión de estereotipos y garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, y en todo caso, en los criterios y prácticas sobre admisión y permanencia en el uso y disfrute de los servicios educativos, con independencia de la titularidad de los centros que los imparten.

2. En ningún caso, los centros educativos que excluyan del ingreso en los mismos, discriminándolos, a grupos o personas individuales por razón de alguna de las causas establecidas en esta ley, podrán acogerse a cualquier forma de financiación pública.

3. Las administraciones educativas mantendrán la debida atención al alumnado que, por razón de alguna de las causas expresadas en esta ley o por encontrarse en situación desfavorable debido a discapacidad, razones socioeconómicas, culturales, por desconocimiento grave de la lengua de aprendizaje o de otra índole, presenten necesidades específicas de apoyo educativo o se desvele que el grupo al que pertenecen sufre

porcentajes más elevados de absentismo o abandono escolar. Se atenderá especialmente a la situación de las niñas y adolescentes.

4. Las administraciones públicas y los centros educativos pondrán en marcha medidas para prevenir, evitar y, en su caso, revertir la segregación escolar, ya sea mediante mecanismos directos o indirectos.

5. En el contenido de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación.

6. Las administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación, tolerancia y derechos humanos, profundizando en el conocimiento y respeto de otras culturas, particularmente la propia del pueblo gitano y la de otros grupos y colectivos, contribuyendo a la valoración de las diferencias culturales, así como el reconocimiento y la difusión de la historia y cultura de las minorías étnicas presentes en nuestro país, para promover su conocimiento y reducir estereotipos.

7. La Inspección Educativa intervendrá para garantizar el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación y la lucha contra la intolerancia en el ámbito educativo.

Artículo 14. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación no formal.*

Los poderes públicos promoverán en la educación no formal la transmisión de valores democráticos y derechos humanos a fin de evitar prejuicios, fanatismos y radicalizaciones que alienten la vulneración de la igualdad de trato y la discriminación, así como las conductas de estigmatización, hostilidad, odio, discriminación y violencia, fortaleciendo comportamientos inspirados en el reconocimiento de la dignidad de las personas, la igualdad, libertad, solidaridad, justicia, tolerancia, no violencia, pluralismo y convivencia intercultural.

Artículo 15. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la atención sanitaria.*

1. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de cualquiera de las causas previstas en esta ley.

2. Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario o protocolo de actuación sanitaria por la concurrencia de una discapacidad, por encontrarse en situación de sinhogarismo, por la edad, por sexo o por enfermedades preexistentes o intercurrentes, salvo que razones médicas debidamente acreditadas así lo justifiquen.

3. Las administraciones sanitarias promoverán acciones destinadas a aquellos grupos de población que presenten necesidades sanitarias específicas, tales como las personas mayores, menores de edad, con discapacidad, pertenecientes al colectivo LGTBI, que padezcan enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, síndromes incapacitantes, portadoras de virus, víctimas de maltrato, personas en situación de sinhogarismo, con problemas de drogodependencia, minorías étnicas, entre otros, y, en general, personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión y situación de sinhogarismo con el fin de asegurar un efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades.

4. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán acciones para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación, que podrán consistir en el desarrollo de planes y programas de adecuación sanitarios.

5. En los planes y programas a los que hace referencia el apartado anterior se pondrá especial énfasis en las necesidades en materia de salud específicas de las mujeres, como la salud sexual y reproductiva, entre otras.

6. Nadie podrá ser apartado o suspendido de su turno de atención sanitaria básica o especializada en condiciones de igualdad, ni ser excluido de un tratamiento sanitario por ausencia de acreditación documental o de tiempo mínimo de estancia demostrable.

Artículo 16. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prestación de los servicios sociales.*

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que en el acceso y la prestación de los diferentes servicios sociales no se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la presente ley.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los planes y programas sobre servicios sociales procurarán la atención prioritaria de los grupos especialmente vulnerables, con especial atención a la situación de las mujeres y las niñas. Estos planes incluirán programas de formación profesional que promuevan un enfoque de diversidad e igualdad de trato, que ayude a identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional, poniendo especial atención para establecer mecanismos que eviten excluir a las personas con una situación socioeconómica más débil o que se encuentren en situación de sinhogarismo u otras consecuencias derivadas de su situación de pobreza.

Artículo 17. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la oferta al público de bienes y servicios.*

1. Las administraciones públicas, las entidades, empresas o particulares que ofrezcan al público bienes y servicios, en el marco de una actividad comercial o profesional, tales como servicios financieros, de transporte, formación, ocio o similares, no podrán discriminar en el acceso a los mismos por las causas mencionadas en el artículo 2 de la presente ley.

Lo previsto en el párrafo anterior no impedirá la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

2. No podrá denegarse el acceso a la contratación de seguros o servicios financieros afines ni establecerse diferencias de trato en las condiciones de los mismos por razón de alguna de las causas mencionadas en el artículo 2 salvo las que resulten proporcionadas a la finalidad del seguro o servicio y a las condiciones objetivas de las personas solicitantes en los términos previstos en la normativa en materia de seguros.

3. Los sitios web y las aplicaciones informáticas tenderán a cumplir los requisitos de accesibilidad para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las personas usuarias, en particular de las personas con discapacidad y de las personas mayores.

Artículo 18. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la seguridad ciudadana.*

1. A los efectos de esta ley, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen actividades y servicios de seguridad privada, para la protección de personas y bienes, deberán garantizar la igualdad de trato y no discriminación no usando perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

Artículo 19. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la administración de justicia.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, velarán por la supresión de estereotipos y promoverán la ausencia de cualquier forma de discriminación en la administración de justicia por razón de las causas previstas en esta ley.

2. Las administraciones públicas favorecerán la información y accesibilidad a la justicia de los grupos especialmente vulnerables según las causas establecidas en esta ley.

Artículo 20. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.*

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las políticas de urbanismo y vivienda respeten el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación, incluida la segregación residencial, y cualquier forma de exclusión por cualquiera de las causas previstas en la presente ley. De manera específica, se tendrán en cuenta las necesidades de las personas sin hogar y de las que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad o sean más susceptibles de sufrir alguna forma de discriminación.

Asimismo, tendrán en cuenta, en su elaboración, las necesidades de los grupos con mayores dificultades para el acceso y permanencia en la vivienda por razón de las expresadas causas, promoviendo políticas que garanticen la autonomía y la vida independiente de las personas mayores y de las personas con discapacidad, así como el soporte necesario a las personas que sufran o tengan mayor riesgo o predisposición a sufrir patologías y trastornos de la salud graves o inhabilitantes.

2. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento, intermediación inmobiliaria, portales de anuncios, o cualquier otra persona física o jurídica que haga una oferta disponible para el público, estarán igualmente obligados a respetar en sus operaciones comerciales el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

En particular, queda prohibido:

a) Rehusar una oferta de compra o arrendamiento, o rehusar el inicio de las negociaciones o de cualquier otra manera de impedir o denegar la compra o arrendamiento de una vivienda, por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la presente ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento.

b) Discriminar a una persona en cuanto a los términos o condiciones de la venta o arrendamiento de una vivienda con fundamento en las referidas causas.

La obligación de no discriminación se mantendrá durante todo el periodo posterior de uso de la vivienda, en el caso de los arrendamientos u otras situaciones asimilables.

3. Lo previsto en los párrafos anteriores será de aplicación también a los locales de negocio.

Artículo 21. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en establecimientos, o espacios y espectáculos abiertos al público.*

1. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2.

2. La prohibición de discriminación regulada en el apartado anterior comprende tanto las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos, sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

3. Las personas titulares de los establecimientos y locales a los que se refieren los apartados anteriores o las organizadoras de espectáculos públicos o actividades recreativas darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión.

Las administraciones públicas competentes desarrollarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, en particular las de vigilancia e inspección.

Artículo 22. *Medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales.*

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento y formato accesible de la información, en sus contenidos y su programación.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social, publicidad, internet, redes sociales y las empresas de tecnologías de la información y comunicación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación e intolerancia por las razones que inspiran esta ley, y a la promoción de una imagen no estereotipada de las diferentes personas y grupos de población, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen e instando a un lenguaje y mensajes contrarios a la discriminación y a la intolerancia.

Asimismo, promoverán la adopción de acuerdos con las empresas y plataformas de servicios de internet que mejoren la efectividad en la prevención y eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad en este ámbito.

3. Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Artículo 23. *Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.*

1. En el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.

2. Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos.

3. Las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido.

4. Se promoverá un sello de calidad de los algoritmos.

Artículo 24. *Actividades culturales y deportivas.*

1. En el desarrollo de cualquier actividad cultural o deportiva se respetarán el derecho a la igualdad de trato y el respeto a la dignidad de la persona, evitando toda discriminación por alguna de las causas previstas en la ley.

2. Las administraciones públicas darán apoyo a la creación y la difusión de contenidos y estudios que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito cultural sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

TÍTULO II

Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

CAPÍTULO I

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 25. *Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.*

1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.

Artículo 26. *Nulidad de pleno derecho.*

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.

Artículo 27. *Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño.*

1. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.

Artículo 28. *Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá, en los términos establecidos por las leyes procesales, la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

Artículo 29. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos tienen que acreditar los siguientes requisitos:

a) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.

b) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación.

Artículo 30. *Reglas relativas a la carga de la prueba.*

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

Artículo 31. *Actuación administrativa contra la discriminación.*

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta ley, deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos y cumplan los requisitos fijados en el artículo 29 de la presente ley, podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

Artículo 32. *Del Ministerio Fiscal.*

1. Las secciones especializadas en delitos de odio y discriminación de las fiscalías provinciales promoverán y coordinarán, en su ámbito respectivo, las actuaciones penales dirigidas a la investigación y persecución de comportamientos discriminatorios.

2. Las administraciones públicas podrán dar traslado al Ministerio Fiscal de cualquier hecho o actuación de que tengan conocimiento en el que se haya acreditado trato discriminatorio y del que, en su caso, pudiera derivarse responsabilidad penal.

3. Los miembros del Ministerio Fiscal recibirán de manera obligatoria formación especializada en relación con los colectivos amparados en la presente ley, de acuerdo con las directrices fijadas por la Fiscalía General del Estado.

CAPÍTULO II

Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva

Artículo 33. *Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares.

2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

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.

3. Los poderes públicos fortalecerán las medidas de prevención y fomento de la denuncia de acciones de discriminación, violencia e incidentes y discurso de odio, evitando cualquier espacio de impunidad, dotando a los poderes públicos y a las organizaciones de la sociedad civil de instrumentos eficaces para intervenir en los distintos ámbitos señalados en la ley.

4. Los poderes públicos promoverán la enseñanza, formación y sensibilización en los valores democráticos, constitucionales y de los derechos humanos encaminados a erradicar prejuicios, conocimientos defectuosos, adoctrinamientos, fanatismos o radicalizaciones que alimenten la discriminación o la intolerancia, así como las conductas de estigmatización, hostilidad, odio y violencia, fortaleciendo comportamientos inspirados en el reconocimiento de la dignidad intrínseca de las personas, la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia, la tolerancia, la no violencia, el pluralismo y la interculturalidad.

Artículo 34. *Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley, sin perjuicio y respetando las competencias del marco estatutario de las comunidades autónomas.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

El Ministerio de Igualdad elaborará un informe de evaluación acerca del grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia del que dará traslado al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a la Comisión competente del Congreso de los Diputados y el Senado.

El informe cuatrienal de evaluación contendrá los datos estadísticos disponibles sobre igualdad de trato y no discriminación, así como aquellos necesarios para establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir la eficacia de las medidas contempladas, y una memoria económica detallada.

Los resultados de este Informe se harán públicos para su conocimiento general, y deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración de las políticas públicas correspondientes.

4. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación incorporará de forma prioritaria:

a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado en el ejercicio de sus competencias.

b) Medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de las causas establecidas en esta ley, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas. Estas medidas podrán incluir actuaciones dirigidas tanto a víctimas individuales como colectivas e incluir actuaciones tanto de contenido económico como simbólico.

c) Prestará especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

d) Medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación.

5. El Ministerio competente en materia de igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

Artículo 35. *Colaboración entre las administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales cooperarán entre sí para integrar la igualdad de trato y no discriminación, y la lucha contra la intolerancia, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión.

2. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Artículo 36. *Estadísticas y estudios.*

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, los poderes públicos elaborarán estudios, memorias o estadísticas, siempre que se refieran o afecten a aspectos relacionados con la igualdad de trato, y de acuerdo con los estándares internacionales existentes, que permitan un mejor conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recabarán los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas y los procesarán en los correspondientes sistemas estadísticos de seguridad, publicándose con pleno respeto al derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y a la autoidentificación racial o étnica.

3. La Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial recabarán los datos de las denuncias presentadas en virtud de la presente ley, así como las resoluciones administrativas y sentencias judiciales.

4. La estadística judicial recogerá datos específicos sobre los asuntos registrados por infracciones relativas a trato discriminatorio. Cuando dichos datos se refieran a infracciones penales incluirán, al menos, las denuncias recibidas, los procedimientos incoados en relación con estos delitos, los tipos de delitos por los que se instruyen los procedimientos, los tipos de delitos por los que se dictan las sentencias, la causa de discriminación tenida en cuenta para calificar la conducta como discriminatoria, la aplicación en su caso de la agravante definitoria del móvil discriminatorio, las personas enjuiciadas, la forma de terminación de los procedimientos, las resoluciones de fondo sobre los mismos y las penas y medidas impuestas.

5. Las administraciones públicas recabarán datos sobre las tipologías de discriminación, en coherencia con las elaboradas por el Ministerio del Interior en su informe anual sobre la evolución de los delitos de odio en España, respetando siempre la legislación que haga referencia al ejercicio de las competencias de cada organismo que recabe la información.

En todo caso, los datos de carácter personal obtenidos en el ámbito de las actuaciones a las que se refiere este artículo, deben cumplir la legislación reguladora de la protección de datos personales y, en su caso, quedarán protegidos por secreto estadístico y no podrán ser objeto de comunicación a terceros salvo en los casos expresamente establecidos en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Artículo 37. *Subvenciones públicas y contratación.*

1. Las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que las bases reguladoras de las mismas deban incluir la valoración de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de trato y no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. 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 de trato y no discriminación y fomentarán la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública

que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

3. Conforme al ordenamiento jurídico, las administraciones públicas no subvencionarán, bonificarán o prestarán ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones calificadas como muy graves, en los términos y plazos previstos en el Título IV de esta ley.

4. Las administraciones públicas en ningún caso podrán otorgar ayudas que tengan por objeto la realización de una actividad o el cumplimiento de una finalidad que atente, aliente o tolere prácticas calificadas como infracciones en el Título IV de esta ley.

5. A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, el departamento competente en materia de igualdad creará una base de datos para el seguimiento y comprobación del cumplimiento de las sanciones previstas en este artículo.

Artículo 38. *Formación.*

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, contemplarán en los procesos selectivos y en la formación de su personal, el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación. Además, velarán por que el personal externo cuente con esa formación cuando los servicios prestados impliquen una relación directa con la ciudadanía.

La formación no solo será teórica, sino también práctica en cuanto a las herramientas que pueden usar los distintos perfiles de personas que trabajan en la administración pública para prevenir y dar respuesta a la discriminación en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 39. *Diálogo con las organizaciones no gubernamentales.*

La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales fomentarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el fin de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.

TÍTULO III

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Artículo 40. *Creación y funciones.*

Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación realizará las siguientes funciones:

a) Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley. Estos servicios incluirán la recepción y tramitación de las quejas o reclamaciones de las víctimas y actividades de mediación y conciliación a las que hace referencia la letra b), así como el ejercicio de acciones judiciales detalladas en la letra e). Para el establecimiento de estos servicios se contará con la colaboración de organizaciones especializadas en la promoción de la igualdad de trato y el trabajo con grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación.

b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepción hecha de las que tengan contenido penal o laboral.

La mediación o la conciliación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación, a efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las decisiones que tome la Autoridad Independiente en los procedimientos de mediación o conciliación tendrán carácter vinculante para las partes.

c) Iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación deberá cesar en la investigación y remitir el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial y, en su caso, a los órganos competentes de la jurisdicción militar.

d) Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en esta ley y en las distintas leyes procesales.

e) Interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

f) Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.

g) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.

h) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.

i) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley, así como cualquier otro que afecte al derecho a la igualdad de trato y no discriminación constitucionalmente reconocido.

j) Informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia.

k) Elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes y estadísticas de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, así como sobre las formas históricas de discriminación estructural, de las que han sido víctimas los grupos a los que pretende proteger esta ley, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice.

l) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.

m) Informar, a instancia de los órganos judiciales en los procesos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal en las diligencias previas que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación.

n) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad Independiente y sus eventuales modificaciones.

ñ) Aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.

o) Participar en el Foro para la integración social de los inmigrantes.

p) Participar en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación.

q) Participar en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

r) Cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente.

Artículo 41. *Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento.*

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es una entidad de derecho público, de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía funcional respecto de las administraciones públicas.

2. La actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, así como el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto. A estos efectos, se entenderá que sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será aprobado por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente.

4. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación estará dirigida y representada por la persona que ocupe su presidencia, que será nombrada por el Gobierno mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Este nombramiento deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante las comisiones correspondientes del Congreso de los Diputados y del Senado en los términos previstos en los Reglamentos de dichas Cámaras. El Congreso, a través de la Comisión competente y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta, podrá aprobar o rechazar el nombramiento del candidato propuesto en el plazo de un mes natural a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación. En el caso de que la propuesta fuera rechazada, el Gobierno presentará a la Cámara un nuevo candidato en el plazo de tres meses.

Su mandato será de cinco años sin posibilidad de renovación. Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por estar incursa en alguna causa de incompatibilidad, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

En el supuesto de incumplimiento grave de sus funciones, el cese se acordará previa instrucción del correspondiente expediente y se pondrá en conocimiento de las Cortes Generales.

El cese será acordado por el Gobierno mediante Real Decreto a propuesta de la persona titular del Ministerio competente en materia de igualdad.

A la persona titular de la Autoridad Independiente le será de aplicación el régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades previstos en la legislación vigente para los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

Artículo 42. *Personal y recursos económicos.*

1. El personal al servicio de la Autoridad Independiente será, con carácter general, funcionario de carrera de las administraciones públicas o, en su caso, personal laboral procedente de organismos nacionales o internacionales con funciones en materia de igualdad de trato y no discriminación.

El personal funcionario se regirá por las normas reguladoras de la función pública aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado.

La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario se llevará a cabo de conformidad con los procedimientos de provisión establecidos en la normativa sobre función pública aplicable al personal funcionario de la Administración General del Estado.

El personal laboral se regirá por las normas reguladoras del empleo público, el Estatuto de los Trabajadores y por el resto de la normativa laboral que le sea aplicable.

En los procesos selectivos se incorporarán medidas de acción positiva en beneficio de las personas protegidas por esta ley.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará con una relación de puestos de trabajo en la que constarán, en todo caso, aquellos puestos que deban ser desempeñados exclusivamente por funcionarios, por consistir en el ejercicio de las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas y la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará, para el cumplimiento de sus fines, con los siguientes recursos económicos:

a) las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado;

b) las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor;

c) los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas de los mismos;

d) las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y

e) cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

3. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación elaborará anualmente un anteproyecto de presupuesto, que incluirá los estados de ingresos y gastos, con la estructura que determine el Ministerio de Hacienda y Función Pública y remitirá esta propuesta a dicho departamento, para su inclusión en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los créditos del estado de gastos tendrán carácter limitativo. El nivel de vinculación de los créditos y su régimen de variaciones será el que se establezca en su Estatuto. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación tendrá la facultad de aprobar los gastos y ordenar los pagos, salvo los casos reservados a la competencia del Gobierno.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación formulará y rendirá sus cuentas de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las normas y principios de contabilidad recogidos en el Plan General de Contabilidad Pública y sus normas de desarrollo. Dichas cuentas se rendirán al Tribunal de Cuentas, por conducto de la Intervención General de la Administración del Estado.

4. El control económico y financiero de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas. En particular, la Intervención General de la Administración del Estado ejercerá el control interno de la gestión económica y financiera.

Artículo 43. *Participación.*

El Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados, entre ellas, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como del conjunto de las administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuya actividad esté relacionada con la promoción o la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 44. *Deber de colaboración.*

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación prestará cuanta colaboración le sea requerida por las Cortes Generales, los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las Administraciones públicas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, cooperará, en el ejercicio de sus competencias, con los organismos públicos, que por razón de sus funciones, participen en la defensa de los derechos y el diseño de las políticas públicas referentes a los grupos o colectivos que presenten un mayor grado de vulnerabilidad frente a la discriminación.

3. Las administraciones públicas y los particulares deberán prestar la colaboración necesaria a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuando así lo exija el cumplimiento de la función prevista en la letra c) del artículo 40 de esta ley, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, deberán proporcionar, a su requerimiento y en plazo, toda clase de información y datos de que dispongan y que puedan resultar necesarios para dicho cumplimiento. Dicho plazo será de diez días, salvo que por la naturaleza de lo solicitado o las circunstancias del caso se fije de forma motivada un plazo diferente.

4. El deber de colaboración e información incluirá la comunicación de la información que contenga datos personales de terceros sin su consentimiento cuando resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación de conformidad con lo dispuesto en la legislación de protección de datos de carácter personal y en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.

Artículo 45. *Relación con el Defensor del Pueblo.*

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación ejercerá las funciones que tiene atribuidas en esta ley sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo u órganos similares de las comunidades autónomas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación podrá celebrar convenios de colaboración con el Defensor del Pueblo u órganos similares de las comunidades autónomas para establecer los mecanismos de cooperación que se consideren oportunos.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 46. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen de condiciones básicas podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica, en el ámbito de sus competencias, por la legislación autonómica, siendo de aplicación supletoria lo dispuesto en materia de potestad sancionadora en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. En aquellas comunidades autónomas en las que existan regímenes especiales de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, en cualquiera de los ámbitos de aplicación de esta ley, los mismos resultarán de aplicación preferente al previsto en esta ley.

En todo caso, en relación con las personas con discapacidad será de aplicación lo previsto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. En el orden social, el régimen aplicable será el regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. Si se archivase un procedimiento judicial de carácter penal o la persona fuera absuelta por no ser los hechos constitutivos de infracción penal, pero pudieran ser constitutivos de infracción administrativa con arreglo a la presente ley, el Juez o Tribunal competente, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o la acusación particular o popular, lo comunicará mediante el oportuno testimonio a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, competente a los efectos de incoar en su caso el expediente administrativo sancionador que corresponda.

Artículo 47. *Infracciones.*

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves.

2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta ley.

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 6 de la presente ley.

c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley.

d) La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.

b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6.

c) La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente ley, y en sus normas de desarrollo.

d) La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 48. *Sanciones.*

1. Las infracciones establecidas en la presente ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación:

a) Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros.
b) Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.
c) Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

2. Atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán sancionadas:

a) Las infracciones leves, con multas, en su grado mínimo, de 300 a 3.000 euros; en su grado medio, de 3.001 a 6.000 euros; y en su grado máximo de 6.001 a 10.000 euros.
b) Las infracciones graves, con multas, en su grado mínimo de 10.001 a 20.000 euros; en su grado medio de 20.001 a 30.000 euros; y en su grado máximo de 30.001 a 40.000 euros.
c) Las infracciones muy graves, con multas, en su grado mínimo, de 40.001 a 100.000 euros; en su grado medio, de 100.001 a 200.000 euros; y en su grado máximo de 200.001 a 500.000 euros.

3. La recaudación obtenida del cobro de las multas contempladas en el punto 1 de este artículo, será invertida en la promoción de sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación y lucha contra la intolerancia.

Artículo 49. *Criterios de graduación de las sanciones.*

1. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se aplicarán en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios:

a) Intencionalidad de la persona infractora.
b) Naturaleza de los daños causados.
c) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
d) Número de personas afectadas.
e) La repercusión social de las infracciones.
f) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.
g) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.
h) La condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.
i) La concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley.
j) En todo caso, las infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones.

2. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.
3. Si la infracción se comete por funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Artículo 50. *Sanciones accesorias y sustitución de sanciones.*

1. Cuando las infracciones sean muy graves el órgano que resuelva el expediente sancionador, mediante resolución motivada, podrá imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de

actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

2. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

Artículo 51. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*

Las infracciones a que se refiere la presente ley calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las impuestas por infracciones muy graves a los cinco años.

Artículo 52. *Autoridades competentes y procedimiento.*

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

2. El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses, y la resolución señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

3. En los casos en que se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal al servicio de las Administraciones públicas, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de las mismas, adoptará las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el órgano administrativo competente iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario respecto de la persona responsable, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación que le sea aplicable. Asimismo, se instruirá el procedimiento sancionador previsto en esta ley en los supuestos en los que el presunto autor fuese una autoridad o cargo público que no ostentase la condición de personal al servicio de las Administraciones públicas.

Si de la instrucción del procedimiento sancionador correspondiente resultase responsable la autoridad o personal al servicio de las administraciones públicas, los hechos declarados probados en la mencionada resolución vincularán a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que habrá de instruirse para determinar la indemnización que, en su caso, proceda por los daños y perjuicios que se hayan podido ocasionar a favor de quien haya resultado víctima de la discriminación.

4. A los procedimientos sancionadores cuya tramitación corresponda a la Administración General del Estado, con excepción de los del orden social, se les aplicará la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En estos casos, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio competente por razón de la materia en el ámbito objetivo de aplicación de la ley en el que se haya cometido la conducta infractora, si bien cuando se trate de infracciones muy graves, y el importe de la sanción impuesta exceda los 300.000 euros, se requerirá acuerdo del Consejo de Ministros.

TÍTULO V

Atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación e intolerancia

Artículo 53. *Información, atención y medidas de apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia.*

1. Los poderes públicos garantizarán la información a las víctimas, a través de servicios telemáticos y presenciales, para realizar una atención integral y multidisciplinar, a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia o incidentes de odio y de conductas discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la ley.

2. Los poderes públicos prestarán una atención integral real y efectiva a las víctimas de incidentes de odio, discriminación y actos de intolerancia. Esta atención comprenderá el asesoramiento, la asistencia, en especial, la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral.

3. En la atención a las víctimas se dará un tratamiento específico cuando las agresiones o acciones que inciten al odio, la discriminación e intolerancia se hayan realizado utilizando las nuevas tecnologías o a través de las redes sociales.

Artículo 54. *Campañas y apoyo a las organizaciones de víctimas y a las entidades especializadas en la asistencia de víctimas de discriminación y la intolerancia.*

1. Los poderes públicos realizarán campañas de sensibilización y divulgación para la igualdad de trato y contra la discriminación y la intolerancia promoviendo la denuncia de las mismas y garantizarán la asistencia a las víctimas, aunque no se interponga denuncia.

2. Los poderes públicos diseñarán y pondrán en marcha en los centros escolares, integrado en el Plan de Convivencia de los centros docentes, un protocolo específico para la alerta, identificación, asistencia y protección en el caso de acoso escolar en relación con las actitudes de discriminación, de intolerancia e incidentes de odio por cualquiera de las causas que se mencionan en los artículos de esta ley.

Disposición adicional primera. *Constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley se procederá a la integración de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación de las funciones, entidades, organismos y servicios administrativos adscritos a la Administración General del Estado que se determinen mediante Real Decreto, aprobado con la autorización de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Hacienda y Función Pública, con la aprobación previa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública, Política Territorial y Derechos Sociales y Agenda 2030, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente previsto en el artículo 41.3 de esta ley.

3. En el plazo de un año desde su constitución la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación presentará al Departamento competente en materia de igualdad de trato una propuesta para la constitución de un Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.

Disposición adicional segunda. *Asistencia jurídica a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

La asistencia jurídica, consistente en el asesoramiento, representación y defensa en juicio, de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se llevará a cabo de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

Disposición adicional tercera. *Designación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Disposición adicional cuarta. *No afectación de la legislación en materia de extranjería.*

Lo dispuesto en esta ley se entiende sin perjuicio de la regulación establecida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en españa y su integración social y en su normativa de desarrollo.

Disposición adicional quinta. *Cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral.*

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

Disposición adicional sexta. *Informe amplio e integral sobre disposiciones normativas vigentes y prácticas en la Administración del Estado que contraríen el deber de igualdad de trato y no discriminación.*

1. En el plazo de un año desde que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación comience a desplegar efectivamente sus funciones y tareas, dicha Autoridad presentará un informe amplio e integral sobre aspectos contrarios a la igualdad de trato o discriminatorios que puedan pervivir en las disposiciones normativas de rango legal o reglamentario vigentes en los ámbitos competenciales del Estado, así como de las prácticas administrativas que persistan que se acrediten como incompatibles con el objeto de esta ley.

2. Dicho informe se elevará a las Cortes Generales y al Gobierno de España, para constancia y como material de utilidad para, de partida, promover las modificaciones normativas o corregir las prácticas administrativas inadecuadas a los efectos de la igualdad de trato y la no discriminación.

Disposición transitoria única. *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 final primera. *Modificación de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico.*

Se añade un segundo párrafo al apartado 4 del artículo 11 de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, en los siguientes términos:

> «En particular, cuando resulte necesario para proteger los derechos de la víctima o grupos o personas discriminadas, los jueces y tribunales podrán acordar, de conformidad con la legislación procesal, motivadamente, y siempre de acuerdo con el principio de proporcionalidad, cualquiera de las medidas de restricción o interrupción de la prestación de servicios o de retirada de datos de páginas de internet que contempla la presente ley.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se modifica el artículo 11 bis de 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 y no discriminación.*
>
> 1. Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
>
> 2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 15 ter a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

> **«Artículo 15 ter.** *Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*
>
> 1. En los procesos promovidos por la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, los partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual.
>
> 2. El órgano judicial que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que, de conformidad con las funciones que le son propias, valore la posibilidad de su personación.»

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

> «5. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
>
> A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 222 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«3. La cosa juzgada afectará a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos, no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes conforme a lo previsto en los artículos 11 y 11 bis de esta ley.

En las sentencias sobre estado civil, matrimonio, filiación, paternidad, maternidad e incapacitación y reintegración de la capacidad, la cosa juzgada tendrá efectos frente a terceros a partir de su inscripción o anotación en el Registro Civil.

Las sentencias que se dicten sobre impugnación de acuerdos societarios afectarán a todos los socios, aunque no hubieren litigado.»

Disposición final tercera. *Modificaciones de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.*

Uno. La letra i) del artículo 19.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, pasa a tener la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación e intolerancia, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estará también legitimada la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, y a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.»

Dos. Se modifica el apartado 7 del artículo 60, que pasa a tener la siguiente redacción:

«7. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.*

Se añade un nuevo apartado 3 bis en el artículo 77 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con la siguiente redacción:

«3 bis. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano administrativo podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Disposición final quinta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, en los siguientes términos:

Uno. Se añade al artículo 18.3 un nuevo párrafo en los siguientes términos:

«En las Fiscalías Provinciales existirá una Sección contra los delitos de odio, que coordinará o en su caso asumirá directamente la intervención del Ministerio Fiscal en los procedimientos penales relacionados con los delitos de odio y discriminación. En la Sección contra los delitos de odio deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos, que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia al efecto en cada caso procedente. Estas Secciones podrán constituirse en las Fiscalías de las comunidades autónomas cuando sus competencias, el volumen de trabajo o la mejor organización y prestación del servicio así lo aconsejen.»

Dos. Se añade un apartado dos bis en el artículo 20 con la siguiente redacción:

«En la Fiscalía General del Estado existirá un Fiscal contra los delitos de odio y discriminación, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones:

a) Practicar las diligencias a que se refiere el artículo cinco del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos cometidos por la pertenencia de la víctima a un determinado grupo social, según su edad, raza, sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, religión, etnia, nacionalidad, ideología, afiliación política, discapacidad o situación socioeconómica.

b) Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra los delitos de odio, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren.

c) Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materia de delitos de odio y discriminación, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones.

d) Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Consejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de delitos de odio y discriminación.

Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliarlo de manera permanente u ocasional y actuará en coordinación con las entidades, asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus finalidades la defensa y promoción de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.»

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal.*

Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 32 de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal, que queda redactado de la siguiente forma:

«Además, esta publicidad podrá realizarse a criterio del tribunal y previa remisión al efecto, a través de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y los observatorios o de los órganos competentes del departamento u organismo con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres de ámbito nacional o su equivalente en el ámbito autonómico.»

Disposición final séptima. *Modificación del texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.*

Uno. Se modifica el apartado segundo del artículo 50 que queda redactado en los siguientes términos:

> «2. La publicidad de las sanciones impuestas, cuando hayan adquirido firmeza en vía administrativa, así como los nombres, apellidos, denominación o razón social de las personas naturales o jurídicas responsables y la índole y naturaleza de las infracciones, siempre que concurra riesgo para la salud o seguridad de los consumidores y usuarios, reincidencia en infracciones de naturaleza análoga, acreditada intencionalidad en la infracción, o traigan causa en la difusión de contenidos racistas, xenófobos, sexistas, LGTBIfóbicos, denigrantes o discriminatorios.
>
> La publicidad de las sanciones impuestas por la difusión de contenidos sexistas, denigrantes o discriminatorios, se realizará a través de la Agencia Española para la Igualdad de Trato y la No discriminación los observatorios o de los órganos competentes del departamento u organismo con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres de ámbito nacional o su equivalente en el ámbito autonómico.»

Dos. Se añade un apartado 10 al artículo 46 que queda redactado en los siguientes términos:

> «10. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia corresponderá a la parte contra la que se dirija la queja o la demanda la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, la administración competente en materia de consumo, así como los órganos judiciales de oficio o a instancia de parte podrán recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Disposición final octava. *Título competencial.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, con excepción de los artículos 9 a 11, 15, 17.2, 20.2 y 22; los artículos 25 y 33 del Título II, el Título III y el Título IV 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 9 a 11 constituyen legislación laboral y son de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

3. El artículo 15 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.ª de la Constitución.

4. El artículo 17.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre bases de la ordenación del crédito, banca y seguros de acuerdo con el artículo 149.1.11.ª de la Constitución.

5. El artículo 20.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

6. El artículo 22 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.ª de la Constitución.

7. El artículo 26 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, laboral y civil y sobre las bases del régimen de las Administraciones públicas, de acuerdo con los artículos 149.1.6.ª, 7.ª, 8.ª y 18.ª de la Constitución.

8. El artículo 27 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación civil, de acuerdo con el artículo 149.1.8.ª de la Constitución.

9. Los artículos 28 a 30 y las disposiciones finales segunda y tercera de esta ley se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

10. Los artículos 31, 37 y 38 y la disposición final cuarta tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

11. La disposición adicional cuarta es de aplicación directa en todo el Estado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 149.1.2.ª de la Constitución.

12. La disposición final primera se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, legislación civil y telecomunicaciones, de acuerdo con los artículos 149.1.6.ª, 8.ª y 21.ª de la Constitución.

13. El resto de los preceptos de esta ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

14. La presente ley tiene carácter supletorio en las comunidades autónomas con competencias propias en la materia que hayan legislado sobre la misma.

Disposición final novena. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

El Gobierno y el Ministerio competente en materia de igualdad, de acuerdo con lo previsto en esta ley y en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ley.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 23

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 215, de 7 de septiembre de 2022
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-2022-14630

FELIPE VI

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:

PREÁMBULO

I

La ciudadanía supone el ejercicio de todo un conjunto de derechos humanos ligados a la libertad y a la seguridad, que están íntimamente relacionados con la libertad de movimiento y de uso de los espacios, pero también con las relaciones personales y la capacidad de decisión sobre el propio cuerpo. El acceso efectivo de las mujeres y las niñas a estos derechos ha sido históricamente obstaculizado por los roles de género establecidos en la sociedad patriarcal, que sustentan la discriminación de las mujeres y penalizan, mediante formas violentas, las expresiones de libertad contrarias al citado marco de roles.

Este estado de cosas se sitúa en abierta contradicción con el orden de valores que establece nuestra Constitución, que en su artículo 1.1 declara que son valores superiores de nuestro ordenamiento la libertad y la igualdad, mandata, en consecuencia, a los poderes públicos en el artículo 9.2 a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, reconoce en su artículo 10 la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, consagra en su artículo 14 el principio de igualdad, y a continuación garantiza, en los artículos 15 y 17, los derechos a la vida y la integridad física y a la libertad y seguridad.

En su expresión física y también simbólica, las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños.

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, que debe ser visibilizada y a la que se ha de dar una respuesta específica.

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida. Estas violencias impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

En los últimos años, gracias a las movilizaciones y acciones públicas promovidas por el movimiento feminista, las violencias sexuales han obtenido una mayor visibilidad social y se ha puesto de manifiesto la envergadura de los desafíos a que se enfrentan los poderes públicos para su prevención y erradicación.

Las violencias sexuales no son una cuestión individual, sino social; y no se trata de una problemática coyuntural, sino estructural, estrechamente relacionada con una determinada cultura sexual arraigada en patrones discriminatorios que debe ser transformada. Al mismo tiempo que se inflige un daño individual a través de la violencia sobre la persona agredida, se repercute de forma colectiva sobre el conjunto de las mujeres, niñas y niños que reciben un mensaje de inseguridad y dominación radicado en la discriminación, y sobre toda la sociedad, en la reafirmación de un orden patriarcal. Por ello, la respuesta a estas violencias debe emerger del ámbito privado y situarse indiscutiblemente en la esfera de lo público, como una cuestión de Estado.

Las consecuencias físicas, psicológicas y emocionales de las violencias sexuales pueden afectar gravemente o incluso impedir la realización de un proyecto vital personal a las mujeres y las niñas, que se pueden ver sometidas a las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias. En el caso de los niños, las violencias sexuales también son fruto de relaciones de poder determinadas por el orden patriarcal, tanto en el ámbito familiar como en otros ámbitos de tutela adulta. Si bien la protección genérica de la infancia y la adolescencia frente a los diferentes tipos de violencia viene establecida en otras normas, resulta imprescindible complementar mediante esta ley dicho suelo básico con medidas específicas para garantizar la protección de las niñas y niños menores de dieciocho años frente a las violencias sexuales.

A contrario sensu, resulta también imprescindible dar respuesta a la indefensión específica sufrida por las mujeres mayores debido a la persistencia de esquemas patriarcales.

Además de la edad, otros factores determinan que no todas las víctimas de violencias sexuales cuenten con las mismas oportunidades de vivir sin violencia y de obtener una respuesta adecuada en su búsqueda de apoyo, protección y justicia. Esta ley orgánica adopta la interseccionalidad como concepto básico para describir las obligaciones del Estado frente a las discriminaciones y su impacto. La discriminación por motivos de género está unida de manera indivisible a otros factores de discriminación como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad sexual, la clase social, la situación administrativa, el país de procedencia, la religión, la convicción u opinión o el estado civil.

Esta ley orgánica pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos añadidos que algunas encuentran por los factores de discriminación descritos. Para asegurar la prevención, una respuesta efectiva a las víctimas y la sanción proporcional de estas conductas, se confiere una importancia central a la puesta en marcha de medidas integrales e interdisciplinares de actuación institucional y profesional especializada y coordinada.

II

España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) y el Convenio sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa (Convenio de Varsovia).

El Convenio de Estambul establece la obligación de las administraciones públicas de actuar desde el enfoque de género frente a la violencia contra las mujeres, que define de manera amplia como «todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada».

Este marco internacional de promoción y protección de los derechos humanos, incluida la lucha contra toda clase de discriminación y violencia que sufren las mujeres y las niñas, encontró un nuevo impulso con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que, en su objetivo 5, establece entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Respecto a la prevención y respuesta específica a las violencias sexuales contra niñas y niños, España asumió compromisos concretos derivados de la ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual (Convenio de Lanzarote) y de la aprobación de la Directiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo.

En cumplimiento de las obligaciones internacionales y de la Constitución, desde 2004, en España se han desarrollado importantes avances normativos y de políticas públicas para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra a la Violencia de Género, supuso un gran paso adelante para garantizar una respuesta integral y coordinada frente a la violencia contra las mujeres cometida en el ámbito de las relaciones afectivas.

A pesar de los avances, el abordaje integral de las violencias sexuales, cometidas contra las mujeres, las niñas y los niños, en cualquier ámbito de relaciones o por parte de desconocidos, constituye, actualmente, un desafío pendiente al que esta ley pretende dar respuesta.

Mecanismos de Naciones Unidas, como el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) o el Grupo de trabajo sobre discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, han recomendado a España la ampliación del marco normativo para incluir un abordaje integral frente a esta violencia, el impulso de acciones para eliminar los estereotipos de género que sustentan la violencia sexual, la puesta en marcha de recursos asistenciales adecuados para las víctimas y la recopilación de datos estadísticos sobre estas violencias para el desarrollo de políticas públicas eficaces.

Por su parte, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ha recomendado a España que adopte todas las medidas apropiadas para combatir la violencia de género contra las mujeres con discapacidad psicosocial y para prevenir, investigar y ofrecer reparaciones por las violaciones de sus derechos humanos, enjuiciando a las personas responsables. Asimismo, el Comité de los Derechos del Niño de

Naciones Unidas ha recomendado a nuestro país que se investiguen activamente los casos de explotación y de abusos sexuales de niños, se enjuicie a los autores y se asegure que reciban las sanciones apropiadas en caso de que se demuestre su culpabilidad; y que se adopte un marco nacional de coordinación entre administraciones e instituciones para responder adecuadamente a situaciones de violencia contra los niños, malos tratos o descuido, prestando especial atención a sus dimensiones de género.

Por su parte, la Recomendación General 35 (2017) del CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer desarrolla el alcance de las obligaciones de los Estados frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas causadas por agentes estatales o particulares, entre ellas las violencias sexuales, y afirma que deben abarcar la obligación de prevenir, investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables y garantizar la reparación a las víctimas.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género adoptado en el Congreso de los Diputados y en el Senado, cuya aprobación culminó en diciembre de 2017 con los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y el resto de administraciones, autonómicas y locales, también reconoció la magnitud de los desafíos para la prevención y la adecuada respuesta frente a las violencias sexuales y estableció medidas transversales.

Por último, ha de señalarse que el primer informe de evaluación de la aplicación por parte de España del Convenio de Estambul, realizado por el Grupo de Expertos en Acción contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) del Consejo de Europa, expresa su preocupación por la concentración de esfuerzos en la violencia en el seno de la pareja en detrimento de otras formas de violencia, en particular la violencia sexual, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, cuestiones a las que esta ley hace frente.

El GREVIO identifica una serie de cuestiones que requieren acción urgente, tales como fortalecer las medidas para prevenir y combatir la violencia que afecta a mujeres expuestas a discriminación interseccional; reforzar la formación de profesionales como agentes policiales, trabajadores de la salud y docentes, y evaluar las diferentes capacitaciones disponibles para el poder judicial; mejorar la prestación de servicios de apoyo, en particular mediante la adopción de medidas efectivas para garantizar una provisión de alojamiento suficiente; o reforzar el marco legal sobre violencia psicológica, acoso, violencia sexual, acoso sexual y mutilación genital femenina. Todo ello son cuestiones a las que la ley da respuesta.

Esta ley orgánica pretende dar cumplimiento a las mencionadas obligaciones globales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños frente a las violencias sexuales, integrándose también en la política exterior española; y, siguiendo el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, remover los obstáculos para la prevención de estas violencias, así como para garantizar una respuesta adecuada, integral y coordinada que proporcione atención, protección, justicia y reparación a las víctimas. Para ello, esta ley orgánica extiende y desarrolla para las violencias sexuales todos aquellos aspectos preventivos, de atención, sanción, especialización o asistencia integral que, estando vigentes para otras violencias, no contaban con medidas específicas para poder abordar de forma adecuada y transversal las violencias sexuales. Además, como novedad, se desarrolla el derecho a la reparación, como uno de los ejes centrales de la responsabilidad institucional para lograr la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición de la violencia.

III

Esta ley orgánica consta de un título preliminar, ocho títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, y veinticinco disposiciones finales, adoptando una perspectiva integral y novedosa en el ámbito de las violencias sexuales que se materializa en la modificación de las disposiciones del ordenamiento jurídico necesarias para llevar a efecto los objetivos y principios de esta ley orgánica.

Los principios rectores establecidos en el Título Preliminar tienen como fundamento último un enfoque respecto de la respuesta institucional que coloca a las víctimas en una posición de titulares de derechos humanos y a las administraciones públicas en la posición de garantes de los mismos, como titulares de obligaciones. Asimismo, incluye la perspectiva de género e interseccionalidad como prisma desde el que garantizar que todas las acciones

judiciales, medidas de protección y de apoyo y servicios para las víctimas, se adecúan a sus diversas necesidades y respetan y fortalecen su autonomía, con especial atención a las víctimas menores de edad y con discapacidad.

El Título I establece medidas de mejora de la investigación y la producción de datos sobre todas las formas de violencia sexual, con el fin de estudiar sus causas estructurales y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas adoptadas para aplicar esta ley orgánica.

El Título II prevé actuaciones para la prevención y la detección de las violencias sexuales como base fundamental para su erradicación. Así, el Capítulo I dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito educativo, sanitario y sociosanitario, digital y de la comunicación, publicitario, laboral, de la Administración Pública y castrense, así como en lugares residenciales y de privación de libertad; en tanto el Capítulo II prevé el desarrollo de protocolos y formación para la detección de las violencias sexuales en tres ámbitos fundamentales: el educativo, el sanitario y el sociosanitario, con el fin de identificar y dar respuesta a las violencias sexuales más ocultas, como la mutilación genital femenina, la detección de casos de aborto y esterilizaciones forzosos.

El Título III, sobre formación, establece las medidas de formación necesarias para garantizar la especialización de profesionales con responsabilidad directa en la prevención y detección de la violencia sexual, así como en la atención integral, la protección y la justicia, como una de las principales garantías de aplicación de esta ley orgánica. Contiene medidas de formación en el ámbito docente y educativo, sanitario, sociosanitario y de servicios sociales y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Asimismo, se prevé la formación en las Carreras Judicial y Fiscal y de letrados de la Administración de Justicia, en el ámbito de la abogacía, en el ámbito forense y, por último, en el penitenciario. Además, se regula la formación del personal en el exterior.

El Título IV, sobre el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, se divide en dos capítulos.

El Capítulo I define el alcance y garantía de este derecho, que comprenderá, al menos, la información y orientación a las víctimas, la atención médica y psicológica, tanto inmediata y de crisis como de recuperación a largo plazo, la atención a las necesidades económicas, laborales, de vivienda y sociales, el asesoramiento jurídico previo y a la asistencia jurídica gratuita en los procesos derivados de la violencia, el seguimiento de sus reclamaciones de derechos, los servicios de traducción e interpretación y la asistencia especializada en el caso de mujeres con discapacidad, las niñas y los niños.

Este capítulo desarrolla las recomendaciones del Consejo de Europea en términos de servicios apropiados y estándares mínimos. Concretamente, se promueve la creación, entre otros, de los «centros de crisis», como servicios públicos interdisciplinares de atención permanente, que ofrecen asistencia en crisis para víctimas de violencias sexuales, sus familiares, y personas del entorno. También se establecen los servicios de asistencia integral a víctimas de trata y explotación sexual como recursos específicos para dar respuesta a este perfil de víctimas con necesidades específicas.

Respecto a las víctimas menores de edad, en este capítulo se establecen las bases para la implementación en España del modelo Children's House anglosajón o Barnahus escandinavo (Casa de Niños y Niñas), que desde hace una década se está extendiendo a otros países europeos. Este modelo sitúa en el centro de la intervención a la niña o al niño víctima de violencias sexuales, lo cual requiere la participación conjunta y coordinada, en un lugar específico, adaptado y adecuado a sus necesidades, del conjunto de profesionales que intervienen en la ruta de atención y de obtención de justicia. En el plano de la justicia, este modelo da respuesta a dos importantes objetivos: reduce drásticamente las fuentes de victimización secundaria para el niño o la niña y, al ofrecer mayores garantías de obtener un testimonio en condiciones de seguridad y tranquilidad, aumenta las posibilidades de concluir satisfactoriamente la investigación de hechos, de por sí complejos de acreditar.

El Capítulo II del Título IV prevé medidas para garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales. Estas ayudas serán compatibles con las establecidas en la Ley 35/1995,

de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual; con las previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; y con las establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. También serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones establecidas por sentencia judicial.

El Título V regula la actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Concretamente, prevé la obligación de una actuación policial especializada y mejoras relativas a la calidad de la atención en el proceso de denuncia, la investigación exhaustiva y la protección efectiva de mujeres, niñas y niños en riesgo.

El Título VI aborda el acceso y la obtención de justicia, y consta de dos capítulos.

El Capítulo I, sobre actuaciones fundamentales para la acreditación del delito, prevé la especialización en violencia sexual de las unidades de valoración forense integral que asisten a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. Asimismo, establece la obligación de especialización del personal médico forense que realice los exámenes de interés legal.

El Capítulo II establece medidas judiciales de protección y acompañamiento reforzado para las víctimas, así como medidas sobre protección de datos y limitación a la publicidad. Se aborda también la protección frente a las violencias sexuales de las mujeres españolas en el exterior.

El Título VII consagra el derecho a la reparación como un derecho fundamental en el marco de obligaciones de derechos humanos; derecho que comprende la indemnización por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las normas penales sobre responsabilidad civil derivada de delito, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación simbólica.

Asimismo, en aras de garantizar una completa recuperación y de establecer garantías de no repetición, se establece que las administraciones podrán garantizar ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención o recuperación. Para financiar dichas ayudas, se podrán emplear los bienes, efectos y ganancias decomisados por los jueces y tribunales a los condenados por los delitos previstos en el artículo 127 bis del Código Penal.

El Título VIII prevé medidas fundamentales para garantizar la aplicación efectiva de la ley. Establece la obligación de desarrollarla a través de una Estrategia estatal y de evaluar su eficacia e impacto, para lo cual se pondrán en marcha mecanismos de recogida de datos. También prevé un sistema integral de respuesta institucional en el que la Administración General del Estado, en particular, el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, impulsará la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de las violencias contempladas en la presente ley orgánica.

Por último, se introducen cinco disposiciones adicionales referidas a la aprobación de la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas; a la financiación del coste que de las medidas introducidas por esta ley orgánica se deriva para la Seguridad Social mediante transferencia de los Presupuestos Generales del Estado; a la evaluación de la aplicación de la ley orgánica; al sistema de financiación de las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género; y a la evaluación y monitoreo de la actividad de las instituciones en materia de violencia contra las mujeres. Además se introducen una disposición transitoria única y veinticinco disposiciones finales.

La disposición final primera modifica la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, siendo lo más relevante la incorporación de la figura de la revocación de la renuncia de la acción civil cuando los efectos del delito fueran más graves de lo previsto inicialmente, lo que es habitual en delitos contra la libertad sexual.

Las disposiciones finales segunda y tercera modifican, respectivamente, la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, para adaptarlas a las previsiones de la presente ley orgánica.

La disposición final cuarta modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Como medida más relevante, elimina la distinción entre agresión y abuso sexual, considerándose agresiones sexuales todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona, cumpliendo así España con las obligaciones asumidas desde que ratificó en 2014 el Convenio de Estambul. Este cambio de perspectiva contribuye a evitar los riesgos de revictimización o victimización secundaria. También se introduce expresamente como forma de comisión de la agresión sexual la denominada «sumisión química» o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima. Igualmente, y en línea con las previsiones del Convenio de Estambul, se introduce la circunstancia cualificatoria agravante específica de género en estos delitos.

Por último, se reforman otros preceptos de dicho Código relacionados con la responsabilidad de las personas jurídicas, la suspensión de la ejecución de penas en los delitos de violencia contra la mujer, el perjuicio social y los delitos de acoso, incluido el acoso callejero.

La disposición final quinta modifica la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, para garantizar la protección de las víctimas de violencias sexuales.

La disposición final sexta modifica el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, para evitar la incoación de expediente administrativo sancionador en el caso de las mujeres víctimas de violencias sexuales que denuncien su situación, como ya ocurre en el caso de víctimas de violencia de género.

La disposición final séptima modifica la Ley Orgánica 5/2000, 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La disposición final octava modifica el artículo 2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para excluir del concepto de subvenciones las ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 40 de dicha ley.

La disposición final novena modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objetivo de dar cumplimiento al Pacto de Estado contra la violencia de género.

Las disposiciones finales décima y undécima adaptan a la presente norma, respectivamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La disposición final duodécima modifica la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, para garantizar la protección de las víctimas de violencias sexuales, así como su acceso a los servicios de asistencia y apoyo.

La disposición final decimotercera modifica la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, tipificando las violencias sexuales y el acoso sexual en este ámbito.

Por su parte, las disposiciones finales decimocuarta y decimoquinta modifican, respectivamente, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con el fin de introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género.

Las novedades en el plano laboral se reflejan asimismo en la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, que lleva a cabo la disposición final decimosexta.

La disposición final decimoséptima establece los preceptos de la ley que tienen carácter orgánico, y las disposiciones finales decimoctava y decimonovena recogen los títulos competenciales en los que se ampara la norma y las competencias autonómicas.

Las disposiciones finales vigésima y vigesimoprimera prevén modificaciones legislativas futuras en materia de especialización judicial y de garantía, a las víctimas de delitos contra la libertad sexual, del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

La disposición final vigesimosegunda prevé la creación, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, de un fondo de bienes decomisados por delitos contra la

libertad sexual destinado a financiar las medidas de reparación a las víctimas. Por su parte, la disposición final vigesimotercera se refiere a la futura modificación del reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo.

Finalmente, la disposición final vigesimocuarta se refiere al desarrollo reglamentario de la norma por parte del Gobierno y la disposición final vigesimoquinta regula la entrada en vigor de la norma.

IV

La presente ley orgánica se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dicho precepto dispone que, en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las administraciones públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En este sentido, la norma viene justificada por una razón de interés general tan poderosa como es la necesidad de erradicar las violencias sexuales que sufren las mujeres de todas las edades y los niños. Esta es una realidad innegable en nuestro país, como ilustran, entre otros, los datos aportados por la Macroencuesta sobre Violencia Contra la Mujer del año 2019. El porcentaje de mujeres de 16 o más años residentes en España que han sufrido violencia sexual fuera del ámbito de la pareja a lo largo de la vida es del 6,5%. Es decir, 1.322.052 mujeres han sufrido este tipo de violencia y el 0,5% (103.487) en los últimos 12 meses.

Un 2,2% (453.371 mujeres) del total de mujeres de 16 o más años residentes en España han sido violadas alguna vez en su vida. Estos datos son en realidad una aproximación de mínimos, pues se trata de la prevalencia revelada, pero debe tenerse en cuenta que es probable que las mujeres que han sufrido los casos más graves no sean capaces de contarlo en una encuesta como esta debido al trauma que supone. En el caso de las niñas menores de 16 años, el porcentaje es del 3,4%, lo que se traduce en unas 703.925 niñas víctimas de violencias sexuales. Además, el 12,4% de las mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja dice que en alguna de las agresiones sexuales participó más de una persona. Finalmente, casi en el 50% (40,6%) de los casos, la violencia se repitió más de una vez.

Además, esta ley orgánica se basa en una identificación clara de los fines perseguidos, toda vez que los identifica de forma expresa en el apartado 3 de su artículo 1.

Asimismo, al tratarse de una norma compleja que abarca un ámbito particular pero amplio de la violencia contra las mujeres, la regulación por una ley *ad hoc* exhaustiva constituye el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de dichos fines.

En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. En este sentido, la norma es respetuosa con el principio de intervención mínima del Derecho penal y al mismo tiempo facilita el acceso de las víctimas de violencias sexuales a los derechos garantizados, de lo que resulta ilustrativa, en particular, la regulación de las formas de acreditar la existencia de violencias sexuales.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, esta ley orgánica introduce un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilita su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones, todo ello en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, así como con las obligaciones asumidas por nuestro país a nivel internacional, en particular mediante la ratificación del Convenio de Estambul. Ello queda patente en las disposiciones finales que operan las modificaciones necesarias en otras normas a fin de garantizar la coherencia interna, así como la necesaria actualización del ordenamiento jurídico.

En aplicación del principio de transparencia, se han puesto a disposición de la ciudadanía los documentos propios del proceso de elaboración de la norma, como su

memoria del análisis de impacto normativo, elaborado de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, y se ha posibilitado que las potenciales personas destinatarias tengan una participación activa en la elaboración de la norma, mediante los trámites de audiencia e información pública. Así mismo, se ha recabado de manera directa el criterio de nueve organizaciones y asociaciones representativas de intereses relacionados con el ámbito objetivo de la norma.

Por último, en aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa evita la imposición de cargas administrativas y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

V

La presente ley orgánica se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1. 1.ª, 2.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 13.ª, 16.ª, 17.ª, 18.ª, 21.ª, 27.ª, 29.ª, 30.ª y 31.ª de la Constitución.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

2. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

3. En particular, las medidas de protección integral y de prevención estarán encaminadas a la consecución de los siguientes fines:

a) Mejorar la investigación, la recolección, la recopilación y la producción de datos sobre todas las formas de violencia sexual de forma sistemática y desagregada, con el fin de estudiar y analizar su situación, sus causas estructurales y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas adoptadas para aplicar esta ley orgánica.

b) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana y de prevención, promoviendo políticas eficaces de sensibilización y formación en los ámbitos educativo, laboral, digital, publicitario y mediático, entre otros.

c) Garantizar los derechos de las víctimas de violencias sexuales exigibles ante las administraciones públicas asegurando una atención integral inmediata, un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto, así como una recuperación en todos los ámbitos en los que desarrollan sus vidas.

d) Garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su empoderamiento y su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo, que concilien los requerimientos en estos ámbitos con las circunstancias de aquellas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia y empleadas públicas que sufran violencias sexuales.

e) Garantizar la reparación integral de las víctimas de las violencias sexuales, incluida su recuperación, su empoderamiento y la restitución económica y moral de las mismas.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en colaboración con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, así como los

Observatorios existentes en los diferentes ámbitos autonómicos y siempre respetando el nivel competencial de cada institución, impulse la adopción de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de las violencias contempladas en la presente ley orgánica, impulsando en todo momento la autonomía de estas mujeres para desarrollar su proyecto de vida.

g) Fortalecer el marco legal vigente para asegurar una protección integral a las víctimas de violencias sexuales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

h) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde el movimiento feminista y la sociedad civil actúan contra las violencias sexuales.

i) Garantizar la adecuada formación y capacitación de las personas profesionales que intervienen en el proceso de información, atención, detección, protección y tratamiento de las víctimas, incidiendo en las características y necesidades de las víctimas menores de edad y con discapacidad.

j) Asegurar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas de violencias sexuales.

Artículo 2. *Principios rectores.*

A efectos de la presente ley orgánica, serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos los siguientes:

a) Respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales. La actuación institucional y profesional llevada a cabo en el marco de la presente ley orgánica se orientará a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de derechos humanos.

b) Diligencia debida. La respuesta ante las violencias sexuales se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional tales como la prevención, protección, asistencia, reparación a las víctimas y promoción de la justicia, y estará encaminada a garantizar el reconocimiento y ejercicio efectivo de los derechos.

c) Enfoque de género. Las administraciones públicas incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de la ley orgánica, y promoverán y aplicarán de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

d) Prohibición de discriminación. Las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e) Atención a la discriminación interseccional y múltiple. En aplicación de la presente ley orgánica, la respuesta institucional tendrá en especial consideración a las víctimas de violencias sexuales afectadas por otros factores superpuestos de discriminación, tales como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual, la edad, la salud, la clase social, la migración, la situación administrativa u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores para el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Accesibilidad. Se garantizará que todas las acciones y medidas que recoge esta ley orgánica sean concebidas desde la accesibilidad universal, para que sean comprensibles y practicables por todas las víctimas, de modo que los derechos que recoge se hagan efectivos para víctimas con discapacidad, en situación de dependencia, con limitaciones idiomáticas o diferencias culturales, para mujeres mayores y para niñas y niños.

g) Empoderamiento. Todas las políticas que se adopten en ejecución de la presente ley orgánica pondrán los derechos de las víctimas en el centro de todas las medidas, adoptando un enfoque victimocéntrico y dirigiéndose en particular a respetar y promover la autonomía

de las víctimas y a dar herramientas para empoderarse en su situación particular y evitar la revictimización y la victimización secundaria.

h) Participación. En el diseño, aplicación y evaluación de los servicios y las políticas públicas previstas en esta ley orgánica, se garantizará la participación de las víctimas de violencias sexuales y de las entidades, asociaciones y organizaciones del movimiento feminista y la sociedad civil, incluidas las organizaciones sindicales y empresariales, con especial atención a la participación de las mujeres desde una óptica interseccional.

i) Equidad territorial. Todas las políticas que adopten las administraciones públicas para la ejecución de la presente ley han de tener como objetivo asegurar la equidad en el acceso a los servicios y recursos en los territorios de su competencia, considerando especialmente las zonas rurales y periferias urbanas.

j) Cooperación. Todas las políticas que se adopten en ejecución de la presente ley orgánica se aplicarán por medio de una cooperación efectiva entre todas las administraciones públicas, instituciones y organizaciones implicadas en la lucha contra las violencias sexuales. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación entre todas las administraciones públicas competentes con esta finalidad.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

1. El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

2. La presente ley orgánica es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista en el artículo 51, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, respecto a la competencia de los tribunales españoles.

3. En el caso de la violencia ejercida contra niñas, niños y adolescentes, las disposiciones contenidas en esta ley orgánica deberán estar alineadas con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

4. En el marco de la legislación vigente, habrá que tomar en consideración, junto con la libertad sexual, la protección frente a las violencias sexuales cometidas contra menores o contra personas con capacidad jurídica modificada, como manifestación de la dignidad de la persona humana y el derecho que todo ser humano tiene a un libre desarrollo de su personalidad, sin intervenciones traumáticas en su esfera íntima por parte de terceras personas.

TÍTULO I

Investigación y producción de datos

Artículo 4. *Investigación y datos.*

1. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, realizarán estudios, encuestas y trabajos de investigación sobre

las causas, características, extensión, índices de condena y consecuencias de las violencias sexuales incluidas en esta ley orgánica, así como sobre los protocolos de actuación y prácticas de detección y prevención de los centros educativos y las administraciones y sobre las perspectivas y necesidades de las víctimas, para evaluar la amplitud, la evolución, las tendencias en todas las formas de violencia sexual y, en su caso, las nuevas formas de violencia sexual, tanto en el ámbito privado como en el público, especialmente en los ámbitos familiar, laboral y educativo. Todos los estudios, encuestas y trabajos de investigación e informes resultantes serán de libre acceso y publicados de forma periódica en las plataformas digitales de las administraciones públicas que los hayan realizado.

Se incorporarán datos estadísticos proporcionados por el Consejo General del Poder Judicial de forma trimestral, desglosado por tribunales, provincias y partidos judiciales con el fin de disponer de una información integral de la evolución de estos de forma similar a como se prevé en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2. La Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas y las Entidades Locales, realizará y mantendrá actualizado un mapa de recursos de atención a las víctimas de violencias sexuales.

Artículo 5. *Órgano responsable.*

A efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con el apoyo del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, o los organismos estatales y autonómicos competentes en políticas de igualdad, actuará como órgano permanente de recogida y análisis de la información sobre las distintas formas de violencia sexual, y en particular:

a) Elaborará y ofrecerá, en su ámbito competencial, información actualizada acerca de las distintas formas de violencia sexual que se producen en España o contra víctimas españolas que se encuentren en el extranjero.

b) Elaborará recomendaciones destinadas a la inclusión de nuevos indicadores sobre violencia sexual en los estudios, encuestas y demás trabajos de investigación, elaborados, promovidos o impulsados por centros, públicos y privados, encargados del estudio y seguimiento de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, incluida la macroencuesta de violencia contra la mujer.

c) Promoverá el análisis de los factores más relevantes que producen y reproducen las violencias sexuales, desde un enfoque de género e interseccional.

d) Elaborará recomendaciones y propuestas de acción destinadas a la erradicación de las violencias sexuales que se pondrán a disposición del departamento competente en materia de igualdad, las comunidades autónomas y las entidades locales. Estas recomendaciones y propuestas estarán dirigidas tanto a las administraciones públicas como a empresas y particulares.

e) Impulsará la coordinación interministerial y la cooperación con otras instituciones y órganos de carácter académico y social.

Artículo 6. *Fomento de la investigación en materia de violencia sexual.*

Las administraciones públicas competentes en materia de investigación fomentarán la investigación relativa a las violencias sexuales, con especial énfasis en los instrumentos de detección, prevención, así como la efectividad de las medidas de protección, incluidas las violencias relacionadas con formas de discriminación interseccional o múltiple.

TÍTULO II

Prevención y detección

CAPÍTULO I

Medidas de prevención y sensibilización

Artículo 7. *Prevención y sensibilización en el ámbito educativo.*

1. El sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la integración de contenidos basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el alumnado, apropiados en función de la edad, en todos los niveles educativos y con las adaptaciones y apoyos necesarios para el alumnado con necesidades educativas específicas, respetando en todo caso las competencias en materia de educación de las comunidades autónomas y en colaboración con el ámbito sanitario.

2. Los currículos de todas las etapas educativas no universitarias incluirán contenidos formativos sobre el uso adecuado y crítico de internet y las nuevas tecnologías, destinados a la sensibilización y prevención de las violencias sexuales, la protección de la privacidad y los delitos cometidos a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación promoviendo una educación en la ciudadanía digital mediante la consecución de competencias digitales adaptadas a nivel correspondiente del tramo de edad.

3. Las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la inclusión de los anteriores contenidos formativos en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

4. Los servicios de inspección educativa, u órganos que las administraciones educativas competentes determinen, velarán por el cumplimiento y aplicación de lo previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo en todos los ámbitos del sistema educativo.

Artículo 8. *Prevención y sensibilización en el ámbito sanitario, sociosanitario y de servicios sociales.*

Las administraciones sanitarias, sociosanitarias y de servicios sociales competentes, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, promoverán la adopción de medidas para la prevención y sensibilización de las violencias sexuales sobre las personas usuarias de los recursos sanitarios, sociosanitarios y de servicios sociales, respetando, en todo caso, las competencias en estas materias de las comunidades autónomas.

Artículo 9. *Campañas institucionales de prevención e información.*

1. Con el fin de prevenir las violencias sexuales, tanto en el ámbito público como en el privado, incluyendo el ámbito digital, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las siguientes campañas:

a) Campañas de concienciación dirigidas a toda la población orientadas a combatir los estereotipos de género y las creencias que sustentan las violencias sexuales.

b) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas específicamente a hombres, adolescentes y niños para erradicar los prejuicios basados en roles estereotipados de género, así como para contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia recogidas en la presente ley orgánica, así como de la demanda de toda clase de servicios vinculados con la explotación sexual y de la pornografía que naturaliza la violencia sexual.

c) Campañas generales de información dirigidas a mujeres, así como a niñas y niños, que faciliten la identificación de las distintas situaciones del ciclo de la violencia de género e incluyan información sobre los derechos, pautas de actuación y recursos disponibles en caso de conocer o sufrir violencias sexuales.

d) Campañas de concienciación y sensibilización destinadas a desincentivar la demanda de toda clase de servicios vinculados con la explotación sexual, la prostitución y de la pornografía que naturaliza la violencia sexual, así como sobre las consecuencias que tiene para las mujeres prostituidas.

e) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a la sociedad que resalten la importancia de la promoción de los grupos de mujeres, supervivientes o feministas como herramientas indispensables para la concienciación y cambio.

f) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas específicamente a hombres, adolescentes y niños para promocionar la toma de responsabilidad en los grupos de iguales, pudiendo ser así agentes de cambio.

2. Las campañas se realizarán de manera que sean accesibles a la población, tomando en consideración circunstancias tales como la edad, la discapacidad, el idioma, el medio rural, la insularidad o la eventual residencia en el extranjero de nacionales españolas. Para ello, tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública y en los centros educativos, sociales, sanitarios, laborales, culturales y deportivos.

Artículo 10. *Medidas de prevención en el ámbito digital y de la comunicación.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán, respetando en todo caso la libertad de expresión, la independencia y la libre prestación de servicios, las siguientes medidas que contribuyan a prevenir las violencias sexuales en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo la apología de estas conductas:

a) Acuerdos con prestadores de servicios de la sociedad de la información establecidos en España para que participen en la elaboración y aplicación de planes y medidas de prevención y sensibilización en el ámbito digital, y fomenten buenas prácticas en relación con el tratamiento de los casos.

b) Formación del personal de los medios de comunicación con el fin de capacitarlo para informar sobre las violencias sexuales con objetividad, sin estereotipos de género, con pleno respeto a la dignidad de las víctimas y su derecho a la libertad, el honor, la intimidad, la propia imagen y la protección de datos.

c) La adopción de acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias, contribuyan a la prevención de las violencias sexuales y a la sensibilización del personal de los medios de comunicación sobre el tema.

2. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión, en los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales de las profesiones relacionadas con los medios de comunicación, de contenidos dirigidos a la sensibilización y formación en materia de violencias sexuales, con particular atención a los estereotipos de género y a los derechos de las víctimas.

3. La Agencia Española de Protección de Datos garantizará la disponibilidad de un cauce accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales.

Artículo 11. *Prevención y sensibilización en el ámbito publicitario.*

1. Se considerará ilícita la publicidad que utilice estereotipos de género que fomenten o normalicen las violencias sexuales contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, así como las que supongan promoción de la prostitución en los términos establecidos en la Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

2. Las administraciones públicas promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación con las asociaciones del ámbito publicitario, con el fin de garantizar que la prevención de las violencias sexuales se integre como uno de los objetivos de los códigos de conducta publicitaria. A efectos de lo anterior, se promoverá que las plantillas de las empresas de este sector reciban formación sobre esta materia.

3. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión, en los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios o

títulos de formación profesional oficiales relacionados con la publicidad, de contenidos dirigidos a la prevención, sensibilización y formación en materia de violencias sexuales. Se prestará particular atención a los estereotipos de género.

Artículo 12. *Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

Artículo 13. *Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales.*

1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

3. Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.

Artículo 14. *Prevención y sensibilización en el ámbito castrense.*

El Ministerio de Defensa incluirá en sus planes de formación de los mandos y en la instrucción y adiestramiento de la tropa y marinería, suboficiales y oficiales, medidas de prevención y sensibilización frente a las violencias sexuales, incluidas específicamente las cometidas en el ámbito digital. Estas medidas se dirigirán tanto al personal civil del Ministerio de Defensa como al personal militar, teniendo en cuenta, en particular, el personal que se encuentra destacado en el exterior.

Artículo 15. *Prevención y sensibilización en instituciones residenciales y en centros penitenciarios, de detención, o de internamiento involuntario de personas.*

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, impulsarán medidas destinadas a promover las condiciones que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en instituciones residenciales, en centros penitenciarios, de detención, o de internamiento involuntario de personas. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Será necesario prever protocolos específicos de detección de prácticas de violencia sexual en estas instituciones y articular un procedimiento de investigación de los casos detectados, garantizando siempre el acompañamiento y protección de las víctimas de la violencia y la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención, estableciendo las medidas necesarias para que las instituciones residenciales sean un entorno seguro, libre de violencias, partiendo de la necesaria formación específica en materia de violencia sexual del personal que trabaja en esos centros.

Artículo 16. *Espacios públicos seguros.*

1. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, apoyarán a las Entidades Locales para que desarrollen políticas urbanísticas y de seguridad con enfoque de género que garanticen que los espacios públicos de los municipios sean seguros y accesibles para todas las mujeres, las niñas y los niños.

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Artículo 17. *Partidos políticos y organizaciones sociales.*

Los partidos políticos y las organizaciones sociales legalmente constituidas deben tener un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista. Se debe informar del mismo y se realizarán acciones para sensibilizar a sus miembros. Periódicamente, se evaluará y se revisará el funcionamiento y la aplicación de los procedimientos establecidos en el protocolo.

CAPÍTULO II

Detección de las violencias sexuales

Artículo 18. *Responsabilidad institucional de detección de las violencias sexuales.*

1. Las administraciones públicas competentes en materia educativa, sanitaria, sociosanitaria y social, desarrollarán, en el marco de sus respectivas competencias, actuaciones encaminadas a la detección e identificación de situaciones de violencia sexual. Para ello, promoverán la elaboración de protocolos específicos de detección, actuación y derivación en el ámbito educativo, social y sanitario, con especial atención a las víctimas menores de edad y con discapacidad.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 262 y 264 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, en cuanto al deber de

denunciar, cuando las violencias sexuales detectadas afecten a niñas o niños, la responsabilidad institucional conllevará el cumplimiento del deber de comunicación previsto en el Título II de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

3. Las víctimas y quienes conocieran alguna situación de violencia sexual que afecte al derecho fundamental a la protección de datos personales podrán comunicarla a la Agencia Española de Protección de Datos, o a las autoridades autonómicas de protección de datos, sin perjuicio de la salvaguarda del principio de reserva de jurisdicción y la necesaria preferencia de la jurisdicción penal sobre la Administración en el conocimiento de aquellos hechos que pueden constituir una infracción penal.

4. Todos los poderes públicos actuarán con la diligencia debida con el fin de que las víctimas de violencia puedan acceder a un ejercicio efectivo de los derechos previstos en esta ley y en los Convenios Internacionales contra la violencia de género.

Artículo 19. *Detección y respuesta en el ámbito educativo.*

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de la conferencia sectorial correspondiente, promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en el ámbito educativo, tanto público como privado, y para cada uno de los niveles educativos, incluido el ámbito universitario, en el marco de lo establecido en la legislación en materia de universidades que resulte de aplicación. Tales protocolos impulsarán actividades continuadas de prevención y sistemas de detección precoz e intervención para casos de violencias sexuales, de acuerdo con los principios rectores de la presente ley orgánica.

Artículo 20. *Detección e intervención en el ámbito sanitario.*

1. Las administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán la adecuada formación del personal sanitario y no sanitario para la detección de las violencias sexuales y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del ámbito sanitario para la detección y respuesta frente a las violencias sexuales.

2. En los Planes Nacionales de Salud que proceda se contemplará un apartado de prevención, detección e intervención integral frente a las violencias sexuales.

3. La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se ocupará del apoyo técnico y la orientación de las medidas sanitarias necesarias para implementar lo dispuesto en este precepto, así como de la evaluación y proposición de las medidas necesarias para que el sector sanitario contribuya a la prevención, detección y respuesta diligente frente a estas violencias.

4. La Comisión contra la Violencia de Género elaborará, con implicación del Observatorio de Salud de las Mujeres, un protocolo común de actuaciones desde los servicios sanitarios en materia de violencias sexuales que incluya pautas de detección e intervención, tanto frente a las violencias recientes como a las producidas en el pasado. Las comunidades autónomas con competencias sobre la materia podrán crear protocolos análogos en el ámbito de su territorio.

5. El protocolo común de actuaciones será el marco desde el que actualizar y mejorar los protocolos sanitarios autonómicos existentes, asegurando una actuación homogénea y adecuada del personal sanitario en el conjunto del Estado.

Artículo 21. *Detección e intervención en el ámbito sociosanitario y en el sistema de servicios sociales.*

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el seno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, y del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud promoverán los procedimientos y la adecuada formación del personal sociosanitario y del sistema de los servicios sociales generales para la detección de las violencias sexuales, que deberá incluir tanto los espacios residenciales como los ambulatorios.

2. En los planes de servicios sociales, de prevención de las situaciones de dependencia y de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, así como en otros en los que proceda, se contemplará un apartado de prevención, detección e intervención integral frente a las violencias sexuales.

Artículo 22. *Detección de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado.*

Los poderes públicos establecerán protocolos de actuación que permitan la detección y atención de casos de mutilación genital femenina, de trata de mujeres con fines de explotación sexual y de matrimonio forzado, para lo cual se procurará la formación específica necesaria para la especialización profesional, pudiendo incluirse acciones específicas en el marco de la cooperación internacional al desarrollo.

TÍTULO III

Formación

Artículo 23. *Garantía de especialización profesional a través de la formación.*

1. La especialización profesional se garantizará, en todos los niveles de la Administración, a través de la formación inicial obligatoria y la formación continua que deberán recibir todos los sectores profesionales mencionados en el presente Título, especialmente, aquellos que intervienen, directa o indirectamente en la prevención, detección, reparación y respuesta a las violencias sexuales, en la atención a las víctimas que tienen relación directa con los agresores, con especial atención a la formación del personal que tenga un contacto directo y habitual con menores de edad.

2. En aplicación de esta ley orgánica, el Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, elaborará un programa marco de formación y de reciclaje de los sectores profesionales mencionados en el presente Título que abarque, además de los aspectos específicos relacionados con cada sector, los estereotipos de género, el trauma y sus efectos y la responsabilidad en la reducción de la victimización secundaria. Se prestará particular atención a la situación y necesidades de las víctimas de discriminación interseccional.

3. Las administraciones públicas fomentarán y promoverán la formación especializada de los sectores previstos en este Título, con especial incidencia en la formación de los profesionales en ejercicio.

Artículo 24. *Formación en el ámbito docente y educativo.*

1. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión de contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes.

2. En la formación continua del profesorado de los ámbitos y niveles educativos no universitarios y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para sensibilizar y prevenir las violencias sexuales, en particular en el entorno digital.

3. En la formación permanente del profesorado universitario y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales.

Artículo 25. *Formación del sector sanitario, sociosanitario y de servicios sociales.*

1. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la incorporación de contenidos formativos para la prevención, detección, intervención y apoyo a las víctimas de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios o títulos de formación profesional oficiales del ámbito de las ciencias de la salud y del ámbito

de los servicios sociales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

2. Asimismo, las administraciones públicas competentes se asegurarán de que los planes de formación continua de las personas trabajadoras del Sistema Nacional de Salud y de la red de servicios sociales se incluyan temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección y actuación en casos de violencias sexuales, así como en el tratamiento de las víctimas de violencias sexuales y sus derechos.

Artículo 26. *Formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

1. Las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso a los cuerpos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, autonómicos y locales, se incluyan temas dedicados a la perspectiva de género en la función policial, así como a las medidas de protección integral contra las violencias sexuales.

2. Asimismo, las administraciones públicas competentes se asegurarán de que, tanto en la formación inicial para el alumnado de nuevo ingreso, como en la formación permanente y continua para la promoción interna y de actualización, se incluyan temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección, sanción y erradicación de las violencias sexuales, así como en el tratamiento de las víctimas de violencias sexuales y sus derechos.

3. En la formación del personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado desplazado en países en conflicto se incluirá formación específica sobre prevención, detección y respuesta a las violencias sexuales.

Artículo 27. *Formación en las Carreras Judicial y Fiscal y de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia.*

1. El Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso a las Carreras Judicial y Fiscal, así como al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y otro personal al servicio de la Administración de Justicia, se incluyan temas dedicados a la igualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva interseccional, y en especial, a la protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. El Ministerio de Justicia, en colaboración en su caso con la Fiscalía General del Estado, el Consejo General del Poder Judicial y las comunidades autónomas con competencias al respecto, asegurarán que, en la formación inicial y continua de los integrantes de la Carrera Judicial, del Ministerio Fiscal y demás personal al servicio de la Administración de Justicia se incluya transversalmente la perspectiva de género y, en especial, las obligaciones del sistema de justicia en relación con las violencias sexuales, considerando el derecho al acceso a la justicia de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

Artículo 28. *Formación en el ámbito de la abogacía.*

1. Las administraciones públicas, en colaboración con el Consejo General de la Abogacía Española y los Colegios de la Abogacía, así como el Consejo General de Procuradores de España y los Colegios Oficiales de Procuradores, garantizarán una formación adecuada, periódica y gratuita de los letrados y procuradores encargados de asistir a víctimas de violencias sexuales, en materia de igualdad, perspectiva de género y protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando en particular el derecho al acceso a la justicia de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Los Colegios de la Abogacía, exigirán para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización en violencia de género que incluirán como línea de formación una específica en violencias sexuales.

Artículo 29. *Formación en el ámbito forense.*

1. El Ministerio de Justicia adoptará las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso al Cuerpo Nacional de Médicos Forenses, se incluyan temas dedicados a la igualdad y la no discriminación por razón de género desde una perspectiva interseccional, y en especial, a la protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán que los Institutos de Medicina Legal, en la formación inicial y continua de los equipos multidisciplinares de profesionales integrados en las unidades de valoración forense integral y de los equipos psicosociales especializados que asistan a los juzgados, incluyan transversalmente la perspectiva de género, así como la capacitación para la identificación de las violencias sexuales.

3. Asimismo, se garantizará la formación para una adecuada especialización de todo el personal del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses que realice la valoración de circunstancias y daños ocasionados en casos de violencias sexuales, considerando especialmente la situación de mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

Artículo 30. *Formación en el ámbito penitenciario y otros centros de internamiento o custodia.*

1. Las administraciones públicas competentes en materia penitenciaria asegurarán que, en la formación inicial, continua y para la promoción y la capacitación profesional de quienes trabajan en los centros penitenciarios y de menores infractores, se incluya transversalmente la perspectiva de género, así como medidas dirigidas a su formación respecto a la protección integral contra las violencias sexuales en el ámbito de sus funciones, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Asimismo, se garantizará esta formación al personal que preste sus servicios en los centros de internamiento de personas extranjeras y otros centros de custodia o acogida, incluidos los de estancia temporal y los de menores de edad.

Artículo 31. *Formación del personal en el exterior.*

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación proporcionará formación inicial y continua al personal funcionario y contratado localmente que se encargue, en el ámbito de la asistencia consular o en cualesquiera otras funciones, de la atención a las víctimas españolas de violencias sexuales en el extranjero.

Artículo 32. *Medidas relativas a la evaluación, verificación y acreditación de centros y de títulos universitarios.*

1. En las actividades de evaluación, verificación y acreditación de planes de estudios de títulos universitarios se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de lo previsto en este Título.

La ausencia de los contenidos en materia de igualdad de género y de prevención y erradicación de las violencias sexuales sin justificación apropiada podrá dar lugar a un informe desfavorable motivado del correspondiente órgano de verificación o evaluación.

2. Las universidades establecerán un itinerario formativo en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, evaluable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional o, en su caso,

los órganos competentes de las comunidades autónomas, en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

TÍTULO IV

Derecho a la asistencia integral especializada y accesible

CAPÍTULO I

Alcance y garantía del derecho

Artículo 33. *El derecho a la asistencia integral especializada y accesible.*

1. Todas las personas comprendidas en el apartado 2 del artículo 3 de esta ley orgánica tienen derecho a la asistencia integral especializada y accesible que les ayude a superar las consecuencias físicas, psicológicas, sociales o de otra índole, derivadas de las violencias sexuales. Este derecho comprenderá, al menos:

a) Información y orientación sobre sus derechos y recursos, en los términos previstos en el artículo 34.

b) Atención médica especializada en los centros sanitarios y psicológica, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo.

c) Los servicios de salud mental que se presten a las mujeres víctimas de violencias sexuales deberán ser diseñados con perspectiva de género y derechos humanos y deberán garantizar el consentimiento libre e informado de la mujer para cualquier tratamiento médico. Para ello, se le deberán facilitar los apoyos que pueda necesitar para ejercer ese derecho, así como para la adopción de decisiones sobre su propia vida.

d) Atención a las necesidades económicas, laborales, de vivienda y sociales, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo, en los términos establecidos en el artículo 35.

e) Asesoramiento jurídico previo y asistencia jurídica gratuita en los procesos derivados de la violencia, en los términos previstos en la legislación de asistencia jurídica gratuita.

f) Seguimiento de sus reclamaciones de derechos.

g) Servicios de traducción e interpretación, incluidos los servicios de lengua de signos, subtitulación, guías intérpretes, así como otro personal especializado de apoyo para la comunicación.

h) Asistencia personal, como un recurso disponible para las mujeres con discapacidad que fortalezca su autonomía ante todas las actuaciones judiciales, las medidas de protección y de apoyo y los servicios para las víctimas.

i) Atención especializada, en el caso de niñas y niños víctimas de violencias sexuales y de víctimas de trata y explotación sexual.

2. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas en las materias reguladas en este Título se incluirán compromisos de aportación de recursos financieros suficientes destinados a las comunidades autónomas referidos específicamente a la prestación de los servicios.

3. Los servicios sociosanitarios, así como el Instituto de las Mujeres y los organismos de igualdad de las comunidades autónomas orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en el marco del derecho a la asistencia integral especializada y accesible y emitirán recomendaciones para su mejora.

4. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias sexuales, así como los centros de crisis 24 horas, tendrán carácter de servicios esenciales.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias

para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de estado de alarma u otra situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.

5. Los servicios de salud mental que se presten a las mujeres víctimas de violencias sexuales deberán ser diseñados con perspectiva de género y derechos humanos y deberán garantizar el consentimiento libre e informado de la mujer para cualquier tratamiento médico. Para ello, se le deberán facilitar los apoyos que pueda necesitar para ejercer ese derecho, así como para la adopción de decisiones sobre su propia vida.

Artículo 34. *Derecho a la información.*

1. Las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que dispongan las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley orgánica relativas a su protección y seguridad y a los derechos y ayudas en ella previstos, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia y crisis, apoyo y recuperación integral.

A tal efecto las administraciones públicas competentes desplegarán, financiarán y asegurarán los servicios de información y asesoramiento especializados que consideren necesarios para hacer efectivo tal derecho.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, el acceso integral de las mujeres con discapacidad, así como de las niñas y los niños víctimas de violencias sexuales, a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible adaptado a las circunstancias de edad y discapacidad, incluyendo sistemas tales como la lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos. En su caso, se proporcionará, además, a la persona representante de la víctima o a quien tenga atribuida su guarda, protección o defensa, sin perjuicio del deber de atención inmediata e información previsto en el artículo 16.4 de la Ley Orgánica 8/2021 de protección integral de la infancia y adolescencia frente a la violencia, y el derecho de los niños, niñas y adolescentes a estar acompañados de una persona de su confianza previsto en el artículo 17.2 de la misma ley.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las víctimas de violencias sexuales que, por sus circunstancias personales, sociales o idiomáticas, puedan tener dificultades para el acceso a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho, garantizando siempre que la información esté disponible en las reconocidas como lenguas propias de cada territorio.

Artículo 35. *Servicios de asistencia integral especializada y accesible.*

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, en los términos expresados en los artículos anteriores, mediante la disponibilidad de los siguientes servicios:

a) Centros de crisis 24 horas: servicios que brindan atención psicológica, jurídica y social. Bajo criterios de atención permanente y actuación urgente, proveerán apoyo y asistencia en situaciones de crisis para víctimas, familiares y personas del entorno. Estos centros incluyen el acompañamiento y la información telefónica y presencial las 24 horas del día todos los días del año.

b) Servicios de recuperación integral: servicios interdisciplinares de recuperación psicológica y acompañamiento social, educativo, laboral y jurídico que trabajan para apoyar la recuperación psicológica de las víctimas en el largo plazo, así como para atender las mencionadas necesidades de acompañamiento.

c) Servicios de atención a víctimas de trata y explotación sexual: servicios que comprenden, al menos, asistencia psicológica, atención jurídica y asesoramiento social en su propio idioma.

d) Servicios de atención especializada a niñas y niños víctimas de violencias sexuales: servicios adaptados y adecuados a sus necesidades, que proveen asistencia psicológica, educativa y jurídica, y que se constituyen en el lugar de referencia para las víctimas, al que se desplaza el conjunto de profesionales intervinientes en los procesos asistenciales y judiciales.

2. En todos los casos, el acceso a estos servicios será gratuito y se respetará la dignidad, la confidencialidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal de las víctimas y de terceras personas.

3. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los órganos judiciales competentes, los servicios sanitarios y sociosanitarios, las unidades de valoración forense y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente y, en su caso, las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.

4. Se garantizará la disponibilidad de estos servicios a través de la previsión de un número suficiente de centros, con personal suficiente y cualificado, y de un reparto equitativo de los mismos que asegure la accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y alejadas de los núcleos urbanos de gran densidad.

Artículo 36. *Garantía de los derechos de las víctimas en situación administrativa irregular.*

Las víctimas de violencias sexuales en situación administrativa irregular, de acuerdo con la legislación de extranjería, gozarán de los derechos reconocidos en esta ley orgánica en igualdad de condiciones con el resto de las víctimas. Asimismo, tendrán derecho a la residencia y trabajo en los términos previstos para las autorizaciones por circunstancias excepcionales en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social en aquellos supuestos no regulados en esta norma y que serán desarrollados reglamentariamente.

Artículo 37. *Acreditación de la existencia de violencias sexuales.*

1. A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.

A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

CAPÍTULO II

Autonomía económica, derechos laborales y vivienda

Artículo 38. *Derechos laborales y de Seguridad Social.*

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 39. *Programa específico de empleo.*

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

2. Las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho, en el momento de demandar un empleo, a participar en las

ayudas de contenido económico a que se refiere el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral.

Artículo 40. *Derechos de las funcionarias públicas.*

1. Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.

3. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37.

Artículo 41. *Ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales.*

1. Cuando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en este artículo.

2. El importe de la ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. Dicha ayuda podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos en el apartado 1.

Cuando la víctima de la violencia sexual tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

En el caso de que la víctima tenga personas a cargo, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley orgánica. Dicha ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, en los mismos términos que los anteriores, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

3. Por real decreto se regulará el procedimiento de concesión de estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. En cualquier caso, la concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 37.

4. Estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Igualmente, serán compatibles con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material.

5. Las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

Artículo 42. *Acceso a la vivienda.*

Las administraciones públicas promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales al parque público de vivienda y a los programas de ayuda de acceso a la vivienda, en los términos que se establezcan.

Asimismo, promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales a los establecimientos residenciales y otros centros de atención a las personas en situación de dependencia.

TÍTULO V

Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

Artículo 43. *Actuación policial especializada.*

1. Las unidades de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas, así como las policías autonómicas y las policías locales que hayan acordado asumir dichas competencias, ampliarán su trabajo especializado a las violencias sexuales y desarrollarán protocolos de intervención y asistencia a víctimas en colaboración con los centros especializados en materia de igualdad y contra la violencia sexual y de género.

2. Se adaptarán todas las herramientas y protocolos policiales de trabajo para la recogida de información, la coordinación, la valoración del riesgo, la prevención, la atención, el seguimiento y la protección de las víctimas. En particular, para la protección de las víctimas menores de edad se estará a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia. Para ello, los órganos judiciales y los servicios sociosanitarios y los centros educativos facilitarán a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado toda aquella información de la que se deriven elementos que permitan determinar la existencia de un riesgo para la integridad de la víctima o de su entorno.

3. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a ser atendidas por personal expresamente formado en materia de género y violencias sexuales, que brindará una respuesta con el mayor grado de sensibilidad, calidad, celeridad y eficacia posible, evitando actuaciones que representen un incremento de la victimización y la duplicación o repetición de las intervenciones. En los casos de víctimas menores de edad, la atención policial y la investigación serán conducidas por unidades especializadas en la investigación y prevención de situaciones de violencia contra la infancia y la adolescencia y preparadas para una correcta y adecuada intervención ante tales casos.

4. Con la finalidad de hacer efectiva la protección de las víctimas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado deberán coordinarse y colaborar con los cuerpos de policía de las comunidades autónomas que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro de su territorio, en los términos previstos en sus Estatutos de Autonomía, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía.

5. El Ministerio del Interior, en el ámbito de sus competencias, promoverá la realización de estudios, informes y estadísticas tendentes a delimitar la magnitud de la violencia sexual en España.

Artículo 44. *Investigación policial.*

Las administraciones públicas competentes arbitrarán todos los medios disponibles, incluidas las técnicas más avanzadas, para garantizar la eficacia de las investigaciones realizadas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a fin de verificar y acreditar los hechos que puedan constituir violencia sexual, siempre preservando la integridad e intimidad de las víctimas.

Las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que actúen en un mismo territorio colaborarán, dentro de su ámbito competencial, para lograr un eficaz desarrollo de sus funciones en el ámbito de la lucha contra la violencia sexual, en los términos previstos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, potenciarán la labor de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad mediante el desarrollo de herramientas tecnológicas interoperables que faciliten la investigación de los delitos.

Artículo 45. *Protección efectiva de las víctimas en riesgo.*

1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las policías autonómicas y locales competentes desplegarán medidas de evaluación del riesgo y de protección orientadas a garantizar la no repetición de la violencia y a brindar protección efectiva ante represalias o amenazas, haciendo posible que las mujeres, niñas y niños vivan en condiciones de libertad y seguridad. Estas medidas se podrán mantener en los casos de sobreseimiento provisional, siempre respetando el derecho a la intimidad de las víctimas, si se valora su necesidad.

2. En el mismo sentido, a través de las unidades especializadas, se deberá vigilar y controlar el cumplimiento exacto de las medidas acordadas por los órganos judiciales encaminadas a la protección de la víctima a través de la vigilancia de los investigados o condenados o el control de localización a través de dispositivos telemáticos de control del cumplimiento de penas y medidas de seguridad de alejamiento, cuando su utilización sea acordada mediante resolución judicial.

Artículo 46. *Colaboración policial.*

El Gobierno, a través de acuerdos con las comunidades autónomas y las Entidades Locales, promoverá la formación y la colaboración de las policías autonómicas y locales con la finalidad de mejorar la respuesta policial frente a las distintas formas de violencia sexual, especialmente en lo relativo a la primera atención y a la protección de víctimas en situación de riesgo. Para ello, revisará y actualizará los acuerdos y protocolos en materia de colaboración entre los diferentes Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

TÍTULO VI

Acceso y obtención de justicia

CAPÍTULO I

Actuaciones fundamentales para la acreditación del delito

Artículo 47. *Unidades de valoración forense integral.*

1. Las unidades de valoración forense integral, adscritas a los Institutos de Medicina Legal o a otros órganos competentes, en su caso, se ocuparán también de los casos de violencias sexuales contra las mujeres, niñas y niños, para lo cual serán reforzadas y se garantizará su presencia en todo el territorio del Estado. Su intervención se producirá desde las primeras fases del proceso, incluido el servicio de guardia.

2. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia de justicia ordenarán a las unidades de valoración forense integral que diseñen protocolos de actuación global e integral en casos de violencia sexual. En dichos protocolos se tendrán en cuenta, en particular, las necesidades y derechos de las víctimas, con atención específica a las sometidas a formas de discriminación múltiple, especialmente a las víctimas menores de edad y con discapacidad. Asimismo, se establecerán protocolos para realizar los informes de valoración, que incluirán el daño social.

3. Dichas unidades realizarán una valoración de la gravedad de la situación y del riesgo de reiteración de la violencia a efectos de gestionar el riesgo y garantizar, en su caso, la coordinación de la seguridad y el apoyo a las víctimas.

Artículo 48. *Práctica forense disponible, accesible y especializada.*

1. La Administración General del Estado y las administraciones de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán la disponibilidad del personal médico forense para asegurar que el examen y las actuaciones de interés legal se

practiquen a las víctimas sin demoras y conjuntamente con el reconocimiento ginecológico o médico preceptivo y todo aquel estudio médico necesario. En todo caso, se evitará la reiteración de reconocimientos salvo que resultaren estrictamente indispensables para la investigación.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 363 y 778.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1982, la recogida de muestras biológicas de la víctima y otras evidencias, incluidas imágenes, que puedan contribuir a la acreditación de las violencias sexuales, que se realizará previo consentimiento informado, no estará condicionada a la presentación de denuncia o al ejercicio de la acción penal. Las muestras biológicas y evidencias que se recojan por el centro sanitario se conservarán debidamente para su remisión, garantizando la cadena de custodia y del modo más inmediato posible, al Instituto de Medicina Legal. El plazo y demás condiciones de conservación se determinará mediante protocolos científicos por los organismos competentes.

3. Se garantizará la especialización adecuada del personal del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses que intervenga en los casos de violencias sexuales con el fin de asegurar la calidad de su intervención y la no victimización secundaria, especialmente en los casos de víctimas menores de edad.

CAPÍTULO II

Protección, acompañamiento y seguridad de las víctimas

Artículo 49. *Información y acompañamiento en el ámbito judicial.*

1. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Oficinas de Asistencia a la Víctima reguladas en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, se promoverá su formación específica y refuerzo de las mismas a través de los medios materiales y personales necesarios para contribuir adecuadamente a la información y acompañamiento de las víctimas de violencias sexuales.

2. Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas proporcionarán información general y sobre la interposición de la denuncia y el proceso penal, así como sobre el derecho a recibir indemnización y sobre cómo obtener asistencia letrada gratuita.

3. También realizarán el acompañamiento a las víctimas que lo soliciten a lo largo del proceso judicial, con las especificidades necesarias en caso de víctimas con discapacidad.

4. Asimismo, y para apoyar esta labor, se impulsará la suscripción de protocolos de colaboración entre las Oficinas de Asistencia a las Víctimas y los servicios de atención integral especializada previstos en el artículo 35, con el objetivo de alcanzar una adecuada coordinación que dé respuesta a las necesidades de las mujeres, niñas y niños y sus procesos de recuperación y acceso a la justicia.

5. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, tomarán medidas específicas para garantizar la protección, acompañamiento y seguridad de las víctimas de violencias sexuales menores de edad.

Artículo 50. *Protección de datos y limitaciones a la publicidad.*

1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, y en especial sus datos personales.

2. La Agencia Española de Protección de Datos ejercerá las funciones y potestades que le corresponden de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con el fin de garantizar una protección específica de los datos personales de las mujeres en los casos de violencia sexual, especialmente cuando esta se perpetúe a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

3. El juzgado o tribunal competente podrá acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.

4. La Agencia garantizará la disponibilidad de un canal accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales.

Artículo 51. *Asistencia de Embajadas y Oficinas Consulares.*

Las Embajadas y Oficinas Consulares de España en el exterior, dentro de sus deberes generales de protección a los españoles y españolas en el exterior, asistirán a las víctimas de violencia sexual, proporcionándoles orientación y acompañamiento de manera prioritaria dentro de sus capacidades. Se entenderá asimismo que se encuentran amparadas por el Protocolo Interministerial de Actuación para la Atención de las Mujeres Españolas Víctimas de Violencia de Género en el Exterior. Las Embajadas y Oficinas Consulares, en coordinación con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, facilitarán, en su caso, la repatriación de las víctimas a España.

TÍTULO VII

Derecho a la reparación

Artículo 52. *Alcance y garantía del derecho a la reparación.*

Las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el artículo siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición. Para garantizar este derecho, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia, se elaborará un programa administrativo de reparación a las víctimas de violencias sexuales que incluya medidas simbólicas, materiales, individuales y colectivas.

Artículo 53. *Indemnización.*

1. La indemnización por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las leyes penales sobre la responsabilidad civil derivada del delito, deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

2. La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 54. *Pensión de orfandad y prestación de orfandad.*

En los casos de muerte en el marco de alguna de las conductas previstas en el apartado 1 del artículo 3, los hijos e hijas de las víctimas, cualquiera de sea la naturaleza de su filiación, por naturaleza o por adopción, podrán percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 55. *Completa recuperación y garantías de no repetición.*

1. Las administraciones públicas garantizarán las medidas necesarias para procurar la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el título IV. Asimismo, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.
2. Las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación, quienes podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos

sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

3. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas de violencias sexuales cuenten, en todo momento, con protección efectiva ante represalias o amenazas, según lo previsto en el Título IV.

4. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas promoverán programas específicos dirigidos a favorecer la reinserción y prevenir la reincidencia de las personas condenadas por delitos contra la libertad sexual.

Artículo 56. *Fondos para la reparación a las víctimas.*

1. La Administración General del Estado y las administraciones de las comunidades autónomas con competencias en la materia recibirán fondos para hacer efectivo el derecho a la reparación de las víctimas, resultantes de la ejecución de los bienes, efectos y ganancias decomisados por los jueces y tribunales a los condenados por los delitos previstos en el artículo 127 bis del Código Penal.

2. Estos fondos podrán destinarse a financiar las ayudas establecidas en el artículo 55.2 de esta ley orgánica, así como medidas de inserción laboral y fomento de la autonomía económica, dirigidas prioritariamente a las víctimas de explotación sexual y trata con fines de explotación sexual, en coordinación con las comunidades autónomas y las entidades locales.

Artículo 57. *Reparación simbólica y enfoque reparador integral transformador.*

1. La reparación simbólica para las víctimas de violencias sexuales incluirá, por parte de los poderes públicos, el reconocimiento de la violencia y declaraciones institucionales que restablezcan la dignidad y reputación de las víctimas siempre desde un enfoque reparador integral transformador.

2. Las administraciones públicas promoverán el compromiso colectivo contra las violencias sexuales y el respeto por las víctimas.

3. Los poderes públicos promoverán acciones de rechazo a las violencias sexuales y adoptarán las medidas necesarias para evitar la repetición del delito.

TÍTULO VIII

Medidas para la aplicación efectiva de la ley orgánica

Artículo 58. *Estructura institucional.*

1. La Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género o el departamento competente en materia de igualdad impulsarán, en colaboración y cogobernanza con el resto de los poderes públicos tales como Comunidades y Ciudades Autónomas, Diputaciones Forales, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares y Entidades que integran la Administración Local, en el ámbito de sus competencias y con la participación de organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones sindicales y empresariales, la propuesta, formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas en aplicación de esta ley orgánica por parte de la Administración General del Estado para la protección integral del derecho a la libertad sexual y para la erradicación de todas las violencias sexuales.

2. Dentro de las funciones que tienen encomendadas en materia de violencia de género la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer, las Unidades de Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobe la Mujer, se entenderán comprendidas todas aquellas violencias a las que se refiere esta ley orgánica.

Artículo 59. *Colaboración para una intervención coordinada.*

1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones sanitarias y las educativas, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los servicios sociales y los

organismos de igualdad articularán protocolos de detección, atención e intervención o derivación de las violencias sexuales que aseguren una actuación global, coordinada e integral de las distintas administraciones públicas y servicios implicados y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

2. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres, niñas y niños que, por sus circunstancias personales y sociales, puedan tener mayor riesgo de sufrir violencias sexuales o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley orgánica, prestando particular atención a las sometidas a discriminación interseccional, debido a la situación migratoria, la situación de exclusión social, la edad, o la discapacidad.

Artículo 60. *Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas.*

1. La Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas constituye el instrumento para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en esta ley orgánica.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de todos los departamentos ministeriales implicados y las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal y establecerá los mecanismos de evaluación y seguimiento que se determinen.

Artículo 61. *Mesa de coordinación estatal sobre violencias sexuales.*

1. Se crea la Mesa de coordinación estatal sobre violencias sexuales, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin de servir a los agentes implicados, administraciones y asociaciones especializadas, en coordinación con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

2. Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las administraciones públicas, organizaciones de mujeres, organizaciones de mujeres afectadas por las violencias sexuales, incluyendo a las pertenecientes a los grupos más vulnerables a la discriminación interseccional, y profesionales de reconocido prestigio en el ámbito del tratamiento de las violencias sexuales.

3. Este órgano deberá participar en la preparación, elaboración, ejecución y evaluación de la Estrategia estatal a la que se refiere el artículo 60, actuando en coordinación con los órganos que pudieran crear las comunidades autónomas para dicho fin.

Disposición adicional primera. *Aprobación de la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno aprobará y pondrá en marcha la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas conforme a lo establecido en el artículo 60 de esta ley orgánica que servirá para las comunidades autónomas que no dispongan de una Estrategia propia.

Disposición adicional segunda. *Financiación de costes para la Seguridad Social con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.*

El coste que de las medidas introducidas por esta ley orgánica se deriva para la Seguridad Social se financiará mediante transferencia de los Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional tercera. *Evaluación de la aplicación de la ley orgánica.*

El Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, a los tres años de la entrada en vigor de esta ley orgánica, elaborará y remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se hará una evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra las violencias sexuales.

A estos efectos, las administraciones públicas competentes recogerán datos estadísticos sobre la actuación institucional en materia de prevención, detección, atención integral, protección, justicia y reparación, incorporando tanto la información procedente de todas las administraciones públicas e instituciones como de las organizaciones especializadas en la asistencia a las víctimas, además de la relativa a los procesos penales en materia de violencias sexuales.

Disposición adicional cuarta. *Sistema de financiación de las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.*

A los efectos de garantizar la estabilidad financiera de las políticas desarrolladas por las administraciones públicas en relación a la lucha contra la violencia contras las mujeres, en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, el Gobierno garantizará el sistema de financiación articulado por el Pacto de Estado contra la violencia de género que permite destinar partidas presupuestarias vinculadas al Pacto y dirigidas a distintos departamentos ministeriales, a las comunidades autónomas y a las Entidades Locales. Este sistema de financiación permite transferencias directas, finalistas y condicionadas al cumplimiento de las medidas recogidas en los acuerdos del Pacto de Estado.

La Conferencia Sectorial de Igualdad fijará los criterios objetivos con arreglo a los cuales las comunidades autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla podrán acceder a las cantidades de esta partida reservadas para dichas administraciones, las cuales se ejecutarán vía transferencia finalista y directa.

No obstante, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra se regirán, en estos aspectos financieros, por sus regímenes especiales de Concierto Económico y de Convenio.

Los acuerdos de la Conferencia Sectorial en los que se fijen los criterios objetivos de distribución, así como la distribución resultante, podrán determinar el porcentaje de las transferencias que podrá destinarse a gastos de personal y gastos corrientes de gestión vinculados al desarrollo de las actuaciones acordadas.

Con carácter excepcional, no resultará de aplicación a dichas partidas reservadas a las comunidades autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla lo dispuesto en la regla Sexta del artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria en relación con los remanentes no comprometidos resultantes al final del ejercicio.

Disposición adicional quinta. *Evaluación y monitoreo de la actividad de las instituciones en materia de violencia contra las mujeres.*

El Gobierno, las comunidades autónomas, las Entidades que forman parte de la Administración Local, así como el Ministerio Fiscal y el Poder Judicial, en el marco de sus competencias, elaborarán informes cuatrienales de cumplimiento de las medidas en materia de violencia contra las mujeres, que serán remitidos a las Cortes Generales como medida de evaluación y rendición de cuentas sobre los procesos de implementación de la normativa y de las políticas públicas y su impacto en la violencia contra las mujeres, con especial atención a la rendición de cuentas por parte del conjunto de administraciones públicas de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género y de los fondos previstos en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A estos efectos, las administraciones públicas competentes recogerán datos estadísticos, homogéneos y de manera permanente sobre la actuación institucional en materia de prevención, detección, atención integral, protección, justicia y reparación, incorporando tanto la información procedente de todas las administraciones públicas como de las organizaciones especializadas en la asistencia a las víctimas, además de la relativa a los procesos penales en materia de violencia contra las mujeres.

Disposición transitoria única. *Aplicación de medidas.*

En los procesos sobre hechos contemplados en la presente ley orgánica que se encuentren en tramitación a su entrada en vigor, los juzgados o tribunales que los estén conociendo podrán adoptar las medidas previstas en el Capítulo II del Título VI.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.*

Se modifica la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo segundo párrafo al artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, con el siguiente tenor literal:

> «En la instrucción de delitos cometidos a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación, el juzgado podrá acordar, como primeras diligencias, de oficio o a instancia de parte, las medidas cautelares consistentes en la retirada provisional de contenidos ilícitos, en la interrupción provisional de los servicios que ofrezcan dichos contenidos o en el bloqueo provisional de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.»

Dos. Se añade un nuevo segundo párrafo al artículo 112 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, pasando el actual segundo párrafo al tercer lugar, con el siguiente tenor literal:

> «No obstante, aun cuando se hubiera previamente renunciado a la acción civil, si las consecuencias del delito son más graves de las que se preveían en el momento de la renuncia, o si la renuncia pudo estar condicionada por la relación de la víctima con alguna de las personas responsables del delito, se podrá revocar la renuncia al ejercicio de la acción civil por resolución judicial, a solicitud de la persona dañada o perjudicada y oídas las partes, siempre y cuando se formule antes del trámite de calificación del delito.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al artículo 544 bis, que queda redactado como sigue:

> «En el caso de que se investigue alguno de los delitos mencionados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, de acordarse alguna de las medidas de protección de la víctima previstas en este precepto, podrá acordarse mediante resolución motivada la utilización de dispositivos telemáticos para el control de su cumplimiento.»

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 681 que queda redactado como sigue:

> «3. Queda prohibida, en todo caso, la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de víctimas menores de edad, de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección y de las víctimas de los delitos de violencia sexual referidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección, así como la obtención, divulgación o publicación de imágenes suyas o de sus familiares."»

Cinco. Se modifica el segundo párrafo del artículo 709, que queda redactado como sigue:

> «El Presidente podrá adoptar medidas para evitar que se formulen a la víctima preguntas innecesarias relativas a la vida privada, en particular a la intimidad sexual, que no tengan relevancia para el hecho delictivo enjuiciado, salvo que, excepcionalmente y teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, el Presidente considere que sean pertinentes y necesarias. Si esas preguntas fueran formuladas, el Presidente no permitirá que sean contestadas.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación.*

Se modifica la letra m) del apartado 1 del artículo 31, que queda redactada como sigue:

> «m) Personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia sexual y de género.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.*

Se modifica el párrafo a) del artículo 3, que quedará redactado como sigue:

«a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomente estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

Se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los siguientes términos:

Uno. Se modifican los apartados 2 y 3 y se añade un nuevo apartado 4, en el artículo 36, en los siguientes términos:

«2. La pena de prisión tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de veinte años, salvo lo que excepcionalmente dispongan otros preceptos del presente Código.

Cuando la duración de la pena de prisión impuesta sea superior a cinco años, el juez o tribunal podrá ordenar que la clasificación del condenado en el tercer grado de tratamiento penitenciario no se efectúe hasta el cumplimiento de la mitad de la pena impuesta.

En cualquier caso, cuando la duración de la pena de prisión impuesta sea superior a cinco años y se trate de los delitos enumerados a continuación, la clasificación del condenado en el tercer grado de tratamiento penitenciario no podrá efectuarse hasta el cumplimiento de la mitad de la misma:

a) Delitos referentes a organizaciones y grupos terroristas y delitos de terrorismo del Capítulo VII del Título XXII del Libro II de este Código.

b) Delitos cometidos en el seno de una organización o grupo criminal.

c) Delitos del Título VII bis del Libro II de este Código, cuando la víctima sea una persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección.

d) Delitos del artículo 181.

e) Delitos del Capítulo V del Título VIII del Libro II de este Código, cuando la víctima sea menor de dieciséis años.

En los supuestos de las letras c), d) y e), si la condena fuera superior a cinco años de prisión la clasificación del condenado en el tercer grado de tratamiento penitenciario no podrá efectuarse sin valoración e informe específico acerca del aprovechamiento por el reo del programa de tratamiento para condenados por agresión sexual.

3. La autoridad judicial de vigilancia penitenciaria, previo pronóstico individualizado y favorable de reinserción social y valorando, en su caso, las circunstancias personales de la persona condenada y la evolución del tratamiento reeducador, podrá

acordar razonadamente, oídos el Ministerio Fiscal, Instituciones Penitenciarias y las demás partes, la aplicación del régimen general de cumplimiento, salvo en los supuestos contenidos en el apartado anterior.

4. En todo caso, la autoridad judicial de vigilancia penitenciaria, según corresponda, podrá acordar, previo informe del Ministerio Fiscal, Instituciones Penitenciarias y las demás partes, la progresión a tercer grado por motivos humanitarios y de dignidad personal de las personas condenadas enfermas muy graves con padecimientos incurables y de las personas septuagenarias, valorando, especialmente, su escasa peligrosidad.»

Dos. Se añade un nuevo segundo párrafo al apartado 2 del artículo 83, con la siguiente redacción:

«Las anteriores prohibiciones y deberes se impondrán asimismo cuando se trate de delitos contra la libertad sexual, matrimonio forzado, mutilación genital femenina y trata de seres humanos.»

Tres. Se añade un apartado 4 al artículo 172 bis, con la siguiente redacción:

«4. En las sentencias condenatorias por delito de matrimonio forzado, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la declaración de nulidad o disolución del matrimonio así contraído y a la filiación y fijación de alimentos.»

Cuatro. Se modifica el apartado 1 y se añade un nuevo apartado 5 del artículo 172 ter, que quedan redactados como sigue:

«1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de esta forma, altere el normal desarrollo de su vida cotidiana:

1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.ª Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella.

Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.»

«5 (nuevo). El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses.»

Cinco. Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 173, quedando redactados como sigue:

«1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los tres párrafos anteriores, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

«4. Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.»

Seis. Se modifica la rúbrica del Título VIII del Libro II, que queda redactada como sigue:

«TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual»

Siete. Se modifica el Capítulo I del Título VIII del Libro II, que queda redactado como sigue:

«CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. A los efectos del apartado anterior, se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.»

Artículo 179.

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas con la pena de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1 y de siete a quince años para las del artículo 179 cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias, salvo que las mismas hayan sido tomadas en consideración para determinar que concurren los elementos de los delitos tipificados en los artículos 178 o 179:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos el autor haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.»

Ocho. Se modifica el Capítulo II del Título VIII del Libro II, que queda redactado como sigue:

«CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

«Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades de agresión sexual descritas en el artículo 178, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

En estos casos, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponerse la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o concurran las circunstancias mencionadas en el artículo 181.4.

3. Cuanto el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por algunas de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de seis a doce años de

prisión en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de diez a quince años en los casos del apartado 2.

4. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos el autor haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

5. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.»

Nueve. Se suprime el Capítulo II bis del Título VIII del Libro II.

Diez. Se modifica el artículo 184, que queda redactado como sigue:

«Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.»

Once. Se añade una letra d) que sustituye al último párrafo del artículo 189 ter, con la siguiente redacción:

«d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.»

Doce. Se modifica la ubicación y el contenido del artículo 190, que pasa a incluirse en el Capítulo VI del Título VIII del Libro II y queda redactado como sigue:

«Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.»

Trece. Se modifica el apartado 1 del artículo 191, que queda redactado como sigue:

«1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de

especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.»

Catorce. Se modifica el apartado 3 del artículo 192, que queda redactado como sigue:

«3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.»

Quince. Se modifica el artículo 194, que queda redactado como sigue:

«Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.»

Dieciséis. Se introduce un nuevo artículo 194 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.»

Diecisiete. Se modifica el apartado 7 del artículo 197, que queda redactado como sigue:

«7. Será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.

Se impondrá la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

En los supuestos de los párrafos anteriores, la pena se impondrá en su mitad superior cuando los hechos hubieran sido cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o los hechos se hubieran cometido con una finalidad lucrativa.»

Dieciocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 443, que queda redactado como sigue:

«2. El funcionario de Instituciones Penitenciarias, de centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, o custodia, incluso de estancia temporal, que solicitara sexualmente a una persona sujeta a su guarda, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.*

Se modifica la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 1, que queda redactado como sigue:

«2. Se beneficiarán asimismo de las ayudas contempladas por esta ley las víctimas de violencias sexuales en el sentido de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, incluidas las víctimas de homicidio subsiguiente a un delito contra la libertad sexual.»

Dos. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 2, que queda redactado como sigue:

«1. Podrán acceder a estas ayudas quienes, en el momento de perpetrarse el delito, sean españoles o nacionales de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o quienes, no siéndolo, residan habitualmente en España, sean nacionales de otro Estado que reconozca ayudas análogas a los españoles en su territorio.

Asimismo, podrán acceder a las ayudas las mujeres nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en España, cualquiera que sea su situación administrativa, cuando la afectada sea víctima de violencias sexuales en el sentido de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, incluidas las víctimas de homicidio subsiguiente a un delito contra la libertad sexual, o víctima de violencia de género en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

La condición de víctima de violencia de género o violencia sexual deberá acreditarse por cualquiera de los siguientes medios de prueba:

a) A través de la sentencia condenatoria.

b) A través de la resolución judicial que hubiere acordado como medida cautelar de protección de la víctima la prohibición de aproximación o la prisión provisional del inculpado.

c) De la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre o en el artículo 36 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

En el caso de fallecimiento consecuencia de la violencia sufrida, lo previsto en los párrafos anteriores será exigible respecto de las personas beneficiarias a título de víctimas indirectas, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual de la víctima fallecida.

2. Podrán acceder a estas ayudas, a título de víctimas directas, las personas que sufran lesiones corporales graves o daños graves en su salud física o mental como consecuencia directa del delito, incluidas las víctimas de la violencia vicaria, prevista en el artículo 1.4. de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuando su familiar o allegado menor de edad fallezca como consecuencia del delito.»

Tres. Se modifican los apartados 2 y 4 del artículo 6, quedando redactados como sigue:

«2. El importe de la ayuda se establecerá mediante la aplicación de coeficientes correctores sobre las cuantías máximas previstas en el apartado anterior, en la forma que reglamentariamente se determine y en atención a:

a) La situación económica de la víctima y de la persona beneficiaria.

b) El número de personas que dependieran económicamente de la víctima y de la persona beneficiaria.

c) El grado de afectación o menoscabo que sufriera la víctima dentro de los límites de aquella situación que le correspondiera de entre las previstas por el artículo 6.1.b) de esta ley.

En el supuesto de que la afectada sea víctima de violencias sexuales en el sentido de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, o víctima de violencia de género en los términos previstos en el artículo 2.1 de esta ley, el importe de la ayuda, calculado de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, se incrementará en un veinticinco por ciento. En los casos de muerte consecuencia de alguna de estas formas de violencia, la ayuda será incrementada en un veinticinco por ciento para beneficiarios hijos menores de edad o mayores respecto de los que se hayan establecido judicialmente medidas de apoyo.»

«4. En los supuestos de violencias sexuales y de violencias de género que causaren a la víctima daños en su salud mental, el importe de la ayuda sufragará la reparación económica de los daños y perjuicios sufridos, debiendo ser evaluados, al menos, los siguientes conceptos:

a) El daño físico y mental, incluido el daño a la dignidad, el dolor, el sufrimiento y la angustia emocional.

b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.

c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.

d) El daño social, incluida la exclusión de la familia o comunidad.

e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva libremente elegido por la víctima, en la cuantía máxima que reglamentariamente se determine.

f) Las actividades domésticas y de cuidados no remuneradas.

Será procedente la concesión de esta ayuda aun cuando las lesiones o daños sufridos por la víctima no sean determinantes de incapacidad temporal.

En cualquier caso, la ayuda prevista por este apartado será compatible con la que correspondiera a la víctima si las lesiones o daños sufridos produjeran incapacidad temporal o lesiones invalidantes.»

Cuatro. Se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 7, con el siguiente tenor literal:

«No obstante, en el supuesto de violencias sexuales y de violencia de género, el plazo de prescripción será de cinco años y no afectará el transcurso del mismo desde que se produjo el hecho causante, comenzando a contarse en todo caso desde que recaiga resolución judicial firme que ponga fin provisional o definitivamente al proceso o desde el momento en que se acredite su condición de víctima conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 de la presente ley. Si no se hubiera sustanciado procedimiento judicial, el plazo de prescripción de cinco años comenzará a contar desde la comisión del hecho delictivo.»

Cinco. Se modifica la letra e) del apartado 2 del artículo 9, que queda redactada como sigue:

«e) Copia de la resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, ya sea sentencia, auto de rebeldía o que declare el archivo por fallecimiento de la persona culpable, o declare el sobreseimiento provisional de la causa o el sobreseimiento libre por darse los supuestos previstos por los artículos 383, 641.2.º o 637.3.º de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, respectivamente.»

Seis. Se modifican los apartados 1, 3 y 4 del artículo 10, que quedan redactados como sigue:

«1. Podrán concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios.

Reglamentariamente se determinarán los criterios en virtud de los cuales se considerará precaria la situación económica de la víctima del delito, a los efectos de poder acceder a la concesión de ayudas provisionales.

En los supuestos en que la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencias sexuales o de violencia de género, en los términos previstos en el artículo 2.1 de esta ley, podrán concederse las ayudas provisionales cualquiera que sea la situación económica de la víctima o de sus beneficiarios.»

«3. La solicitud de ayuda provisional deberá contener, además de los extremos a que se refiere el artículo 66.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los siguientes datos:

a) La calificación de las lesiones o daños a la salud, así como los daños a las víctimas de violencias sexuales, realizada por el órgano y mediante el procedimiento que se determine reglamentariamente.

b) Acreditación documental del fallecimiento en su caso y de la condición de beneficiario a título de víctima indirecta.

c) Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios razonables para suponer que el fallecimiento, las lesiones o los daños se han producido por un hecho con caracteres de delito violento, doloso o contra la libertad sexual.

4. La ayuda provisional no podrá ser superior al 80 por 100 del importe máximo de ayuda establecido por esta ley para los supuestos de muerte, lesiones corporales graves, daños graves en la salud o daños por delitos contra la libertad sexual, según corresponda.

Su cuantía se establecerá mediante la aplicación de los coeficientes correctores a los que se refiere el artículo 6.2.»

Siete. Se añaden dos párrafos al apartado 5 del artículo 15, con el siguiente tenor literal:

«Aun cuando el proceso se vea abocado a resolución que ponga fin al proceso penal por los supuestos de rebeldía, archivo por fallecimiento del culpable, o pudiera recaer sobreseimiento provisional de la causa o el sobreseimiento libre por darse los supuestos previstos por los artículos 383, 641.2.º o 637.3.º de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, o hubiere recaído ya resolución judicial firme, siempre que existieren indicios razonables de haberse cometido los delitos objeto de aplicación de la presente ley, el Ministerio Fiscal, una vez recabado el informe forense, vendrá obligado a solicitar y recabar, incluso con la interposición de los recursos oportunos, la información relativa a la identidad de la víctima, los daños físicos y psíquicos sufridos, su conexión causal con los hechos indiciariamente constitutivos de delito y en definitiva, cualquier prueba conducente para la obtención de la ayuda pública prevista en la presente ley.

El Ministerio Fiscal actuará de la misma manera en los casos en que no se haya sustanciado proceso por haberse acreditado la violencia por medios no judiciales.»

Disposición final sexta. *Modificación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*

Se modifica el artículo 31 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 31 bis. *Residencia temporal y trabajo de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales.*

1. Las mujeres extranjeras, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen garantizados los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en caso de que sean víctimas de violencia de género; y los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, en caso de que sean víctimas de

violencias sexuales; así como, en ambos casos, a las medidas de protección y seguridad establecidas en la legislación vigente.

2. Si al denunciarse una situación de violencia de género o de violencia sexual contra una mujer extranjera se pusiera de manifiesto su situación irregular, no se incoará el expediente administrativo sancionador por infracción del artículo 53.1.a), y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.

3. La mujer extranjera que se halle en la situación descrita en el apartado anterior podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales a partir del momento en que se hubiera dictado una orden de protección a su favor o, en su defecto, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o sexual. Dicha autorización no se resolverá hasta que concluya el procedimiento penal. En el momento de presentación de la solicitud, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal, la mujer extranjera, por sí misma o a través de representante, también podrá solicitar una autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o una autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de dieciséis años y se encuentren en España en el momento de la denuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad competente para otorgar la autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones de residencia provisionales a favor de sus hijos menores de edad o con discapacidad, o de residencia y trabajo si fueran mayores de dieciséis años, previstas en el párrafo anterior, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Las autorizaciones provisionales eventualmente concedidas concluirán en el momento en que se concedan o denieguen definitivamente las autorizaciones por circunstancias excepcionales.

4. Cuando el procedimiento penal concluyera con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género o de violencia sexual, incluido el archivo de la causa por encontrarse el investigado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se notificará a la interesada la concesión de las autorizaciones solicitadas. En el supuesto de que no se hubieran solicitado, se le informará de la posibilidad de concederlas, otorgándole un plazo para su solicitud.

Si del procedimiento penal concluido no pudiera deducirse la situación de violencia de género o sexual, se incoará el expediente administrativo sancionador por infracción del artículo 53.1.a) o se continuará, en el supuesto de que se hubiera suspendido inicialmente.»

Disposición final séptima. *Modificación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un apartado 5 al artículo 7 en los siguientes términos:

«5. Cuando la medida impuesta lo sea por la comisión de un delito de los previstos en los Capítulos I y II del Título VIII del Código Penal, el Juez impondrá de forma accesoria, en todo caso, la obligación de someterse a programas formativos de educación sexual y de educación en igualdad.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 10, con la siguiente redacción:

«Cuando el hecho sea constitutivo de alguno de los delitos tipificados en los artículos 138, 139, 178 a 183 y 571 a 580 del Código Penal, o de cualquier otro delito

que tenga señalada en dicho Código o en las leyes penales especiales pena de prisión igual o superior a quince años, el Juez deberá imponer las medidas siguientes:

a) si al tiempo de cometer los hechos el menor tuviere catorce o quince años de edad, una medida de internamiento en régimen cerrado de uno a cinco años de duración, complementada en su caso por otra medida de libertad vigilada de hasta tres años.

b) si al tiempo de cometer los hechos el menor tuviere dieciséis o diecisiete años de edad, una medida de internamiento en régimen cerrado de uno a ocho años de duración, complementada en su caso por otra de libertad vigilada con asistencia educativa de hasta cinco años. En este supuesto sólo podrá hacerse uso de las facultades de modificación, suspensión o sustitución de la medida impuesta a las que se refieren los artículos 13, 40 y 51.1 de esta ley orgánica, cuando haya transcurrido al menos, la mitad de la duración de la medida de internamiento impuesta.

c) cuando el delito cometido lo sea de los tipificados en los artículos 178 a 183 del Código Penal, las medidas previstas en los dos apartados anteriores deberán acompañarse de una medida de educación sexual y educación para la igualdad.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 13, con la siguiente redacción:

«1. El Juez competente para la ejecución, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o del letrado del menor, previa audiencia de estos e informe del equipo técnico y, en su caso, de la entidad pública de protección o reforma de menores, podrá en cualquier momento dejar sin efecto la medida impuesta, reducir su duración o sustituirla por otra, siempre que la modificación redunde en el interés del menor y se exprese suficientemente a este el reproche merecido por su conducta. Cuando el delito cometido esté tipificado en los Capítulos I y II del Título VIII del Código Penal, sólo podrá dejarse sin efecto la medida si se acredita que la persona sometida a la misma ha cumplido la obligación prevista en el apartado 5 del artículo 7.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá producida la conciliación cuando el menor reconozca el daño causado y se disculpe ante la víctima, y ésta acepte sus disculpas, y se entenderá por reparación el compromiso asumido por el menor con la víctima o perjudicado de realizar determinadas acciones en beneficio de aquellos o de la comunidad, seguido de su realización efectiva. Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que hayan llegado las partes en relación con la responsabilidad civil.

Cuando la medida sea consecuencia de la comisión de alguno de los delitos tipificados en los Capítulos I y II del Título VIII del Código Penal, o estén relacionados con la violencia de género, no tendrá efecto de conciliación, a menos que la víctima lo solicite expresamente y que el menor, además, haya realizado la medida accesoria de educación sexual y de educación para la igualdad.»

Disposición final octava. *Modificación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.*

Se añade una nueva letra i) al apartado 4 del artículo 2, con el siguiente tenor literal:

«i) Las ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual y en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.»

Disposición final novena. *Modificación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 3. *Planes de sensibilización.*

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente que como mínimo recoja los siguientes elementos:

a) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

b) Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el digital.

c) Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.

d) Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de las víctimas y su entorno, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, oída la Comisión a la que se refiere el párrafo anterior, elaborará el Informe anual de evaluación del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y lo remitirá a las Cortes Generales.

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.»

Dos. El artículo 17 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 17. *Garantía de los derechos de las víctimas.*

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

3. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán carácter de servicios esenciales.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de dicha situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.»

Tres. El artículo 18 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 18. *Derecho a la información.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho. La información deberá ser accesible para las mujeres que desconozcan el castellano o, en su caso, la otra lengua oficial de su territorio de residencia.»

Cuatro. El artículo 19 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 19. *Derecho a la atención integral.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

a) Información a las víctimas.
b) Atención psicológica.
c) Apoyo social.
d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios, asegurando, en todo caso, la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los mismos. En todo caso, se procurará una distribución territorial equitativa de los servicios y se garantizará su accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida, o convivan en contextos familiares en los que se cometen actos de violencia de género. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños

psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. En particular, deberán contar con profesionales de la psicología infantil para la atención de las hijas e hijos menores víctimas de violencia de género, incluida la violencia vicaria.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las comunidades autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.»

Cinco. Se añade un artículo 19 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 19 bis. *Derecho a la atención sanitaria.*

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.

3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia.»

Seis. El artículo 21 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 21. *Derechos laborales y de Seguridad Social.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios

de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.»

Siete. El artículo 22 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 22. *Programa específico de empleo.*

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.»

Ocho. El artículo 23 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 23. *Acreditación de situaciones de violencia de género.*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.»

Nueve. Se añade un nuevo Capítulo V sobre el "Derecho a la reparación" dentro Título II sobre los "Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género", compuesto por el artículo 28 bis y el artículo 28 ter con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO V

Derecho a la reparación

Artículo 28 bis. *Alcance y garantía del derecho.*

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la

violencia, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

Artículo 28 ter. *Medidas para garantizar el derecho a la reparación.*

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el apartado siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

2. Las administraciones públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios, que deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.

b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.

c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.

d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.

e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

3. La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las administraciones públicas garantizarán la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el Título II. Asimismo, con el objetivo de garantizar la recuperación simbólica, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

Asimismo, las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación. En particular, dichas víctimas podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

5. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas cuenten con protección efectiva ante represalias o amenazas.

6. Las administraciones públicas promoverán, a través de homenajes y de acciones de difusión pública, el compromiso colectivo frente a la violencia contra las mujeres y el respeto por las víctimas.»

Diez. El artículo 29 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 29. *La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

1. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y elaborará la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres. Asimismo, coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las administraciones con competencia en la materia.

2. La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta ley en colaboración y coordinación con las administraciones con competencias en la materia.

3. Reglamentariamente se determinará el rango y las funciones concretas de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.»

Once. El artículo 32 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 32. *Planes de colaboración.*

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

3. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores o aquellas que viven en el ámbito rural.»

Doce. El artículo 47 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 47. *Formación.*

El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas y se tendrá en cuenta la violencia vicaria.»

Trece. El artículo 66 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 66. *De la medida de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores.*

El Juez ordenará la suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación del inculpado por violencia de género respecto de los menores que dependan de él. Si, en interés superior del menor, no acordara la suspensión, el Juez deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en que se ejercerá el régimen de estancia, relación o comunicación del inculpado por violencia de género respecto de los menores que dependan del mismo. Asimismo, adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de la mujer, a través de servicios de atención especializada, y realizará un seguimiento periódico de su evolución, en coordinación con dichos servicios.»

Catorce. Se da una nueva redacción a la disposición adicional segunda, con el siguiente tenor literal:

«Disposición adicional segunda. *Protocolos de actuación.*

El Gobierno y las comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia de justicia, organizarán en el ámbito que a cada una le es propio los servicios forenses de modo que cuenten con unidades de valoración forense integral encargadas de diseñar protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Estos protocolos deberán prestar especial atención a la violencia vicaria.»

Quince. Se añade una nueva disposición adicional vigesimoprimera, con el siguiente tenor literal:

«Disposición adicional vigesimoprimera. *Macroencuesta de violencia contra la mujer.*

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género realizará y publicará los resultados de la Macroencuesta de violencia contra la mujer prevista en el artículo 29 de esta ley con una periodicidad mínima trienal.»

Dieciséis. Se da una nueva redacción a la disposición adicional decimonovena, con el siguiente tenor literal:

«Disposición adicional decimonovena. *Fondo de garantía de pensiones de alimentos.*

En el marco de la protección contra la violencia económica en los términos previstos en esta ley, el Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos y que, en todo caso, tendrá en cuenta las circunstancias de las víctimas de violencia de género.

Para reforzar las medidas de apoyo a las víctimas de violencia económica, el Gobierno modificará la regulación actual del Fondo de Garantía de Pensiones en el sentido de mejorar su accesibilidad, su eficacia y su dotación económica, a través de la modificación del Real Decreto 1618/ 2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.»

Disposición final décima. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 37, que queda redactada como sigue:

«d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres.»

Dos. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactada como sigue:

«d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia contra las mujeres.»

Tres. Se modifica el artículo 48, que queda redactado como sigue:

«Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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 la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 propiciarlo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 66, que queda redactado como sigue:

«Artículo 66. *Aplicación en las Fuerzas Armadas 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, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y la 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.»

Cinco. Se modifica el artículo 68, que queda redactado como sigue:

«Artículo 68. *Aplicación de las normas referidas al personal de las administraciones públicas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.»

Disposición final undécima. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

Se modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«5. La trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o de violencias sexuales tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 1 del artículo 15, que queda redactada como sigue:

«g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencias sexuales.»

Tres. Se modifica el párrafo f) del apartado 1 del artículo 16, que queda redactado como sigue:

«f) La situación de violencia de género o de violencias sexuales, para que la trabajadora autónoma económicamente dependiente haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Disposición final duodécima. *Modificación de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.*

Se modifica la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 3, que queda redactado como sigue:

«1. Toda víctima tiene derecho a la protección, información, apoyo, asistencia, atención y reparación, así como a la participación activa en el proceso penal y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde su primer contacto con las autoridades o funcionarios, durante la actuación de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas y, en su caso, de justicia restaurativa, a lo largo de todo el proceso penal y por un período de tiempo adecuado después de su conclusión, con independencia de que se conozca o no la identidad del infractor y del resultado del proceso.

En todo caso estará vedada la mediación y la conciliación en supuestos de violencia sexual y de violencia de género.»

Dos. Se modifica el primer párrafo y la letra m) del apartado 1 del artículo 5, que quedan redactados como sigue:

«1. Toda víctima tiene derecho, desde el primer contacto con las autoridades y funcionarios, incluyendo el momento previo a la presentación de la denuncia, a recibir, de manera inmediata, información adaptada a sus circunstancias y condiciones personales y a la naturaleza del delito cometido y de los daños y perjuicios sufridos, sobre los siguientes extremos:

m) a ser notificada de las resoluciones a las que se refiere el artículo 7. A estos efectos, la víctima podrá designar una dirección de correo electrónico o, en su defecto, una dirección postal o domicilio, al que serán remitidas las comunicaciones y notificaciones por la autoridad.»

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«1. Toda víctima será informada de manera inmediata de la fecha, hora y lugar del juicio, así como del contenido de la acusación dirigida contra el infractor, y se le notificarán las siguientes resoluciones:»

Cuatro. Se modifica el tercer párrafo del artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Los hijos menores y los menores sujetos a tutela, guarda y custodia de las víctimas de violencia de género, de violencia sexual, o de personas víctimas de violencia doméstica tendrán derecho a las medidas de asistencia y protección previstas en los Títulos I y III de esta ley.»

Cinco. Se modifica el primer inciso de la letra a) del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 23, que quedan redactados como sigue:

«a) Las características y circunstancias personales de la víctima y en particular:»

«4. En el caso de víctimas de algún delito contra la libertad sexual se aplicarán en todo caso las medidas expresadas en los párrafos a), b), c) y d) del artículo 25.1.»

Seis. Se modifican las letras b) y d) del apartado 1 del artículo 25, que quedan redactadas como sigue:

«b) Que se les reciba declaración por profesionales que hayan recibido una formación especial para reducir o limitar perjuicios a la víctima, así como en perspectiva de género, o con su ayuda.»

«d) Que la toma de declaración, cuando se trate de alguna de las víctimas a las que se refieren los números 3.º y 4.º de la letra b) del apartado 2 del artículo 23 y las víctimas de trata con fines de explotación sexual, se lleve a cabo por una persona que, además de cumplir los requisitos previstos en la letra b) de este apartado, sea del mismo sexo que la víctima, cuando esta así lo solicite, salvo que ello pueda perjudicar

de forma relevante el desarrollo del proceso o deba tomarse la declaración directamente por un juez o fiscal.»

Siete. Se modifica la rúbrica y el apartado 1 del artículo 26, que quedarán redactados como siguen:

«Artículo 26. *Medidas de protección para menores, personas con discapacidad necesitadas de especial protección y víctimas de violencias sexuales.*

1. En el caso de las víctimas menores de edad, víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección y víctimas de violencias sexuales, además de las medidas previstas en el artículo anterior se adoptarán, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, las medidas que resulten necesarias para evitar o limitar, en la medida de lo posible, que el desarrollo de la investigación o la celebración del juicio se conviertan en una nueva fuente de perjuicios para la víctima del delito. En particular, serán aplicables las siguientes:

a) Las declaraciones recibidas durante la fase de investigación serán grabadas por medios audiovisuales y podrán ser reproducidas en el juicio en los casos y condiciones determinadas por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

b) La declaración podrá recibirse por medio de personas expertas.»

Ocho. Se modifica el artículo 34, que quedará redactado como sigue:

«Artículo 34. *Sensibilización.*

Los poderes públicos fomentarán campañas de sensibilización social en favor de las víctimas, así como la autorregulación de los medios de comunicación social de titularidad pública y privada en orden a preservar la intimidad, la imagen, la dignidad y los demás derechos de las víctimas. Estos derechos deberán ser respetados por los medios de comunicación social.»

Disposición final decimotercera. *Modificación de la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar.*

Se modifica la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 42, que queda redactado como sigue:

«1. El militar que maltratare de obra a un superior o atentare contra su libertad sexual será castigado con la pena de seis meses a cinco años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo y sin perjuicio de la pena que corresponda por los resultados lesivos producidos o las agresiones y otros atentados contra la libertad sexual efectivamente cometidos, conforme al Código Penal.»

Dos. Se modifica el artículo 47, que queda redactado como sigue:

«Artículo 47.

El superior que tratare a una persona subordinada de manera degradante, inhumana o humillante, o le agrediere sexualmente, será castigado con la pena de seis meses a cinco años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo, sin perjuicio de las penas que correspondan por los resultados lesivos producidos o por la agresión sexual conforme al Código Penal.»

Tres. Se modifica el artículo 48, que queda redactado como sigue:

«Artículo 48.

El superior que, respecto de una persona subordinada, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare, coaccionare, injuriare o calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, o realizare actos que supongan discriminación grave referente a la

ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad, será castigado con la pena de seis meses a cuatro años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 49, que queda redactado como sigue:

«Artículo 49.

El militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de servicio, maltratare de obra a otro militar, le tratare de manera degradante, inhumana o humillante, o le agrediere sexualmente, será castigado con la pena de seis meses a tres años de prisión, sin perjuicio de las penas que le puedan corresponder por los resultados lesivos producidos o las agresiones y otros atentados contra la libertad sexual efectivamente cometidas, conforme al Código Penal.»

Disposición final decimocuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el primer párrafo del apartado 8 del artículo 37, que quedará redactado como sigue:

«Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 40, que queda redactado como sigue:

«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.»

Tres. Se modifica la letra n) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada como sigue:

«n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.»

Cuatro. Se modifica la letra m) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.»

Cinco. Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada como sigue:

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Seis. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Disposición final decimoquinta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la rúbrica y la letra d) del artículo 49, que quedan redactados como sigue:

«Artículo 49. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.»*

«d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

Dos. Se modifica la rúbrica y el apartado 1 del artículo 82, que quedan redactados como sigue:

«Artículo 82. *Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.»

Tres. Se modifica la letra d) del apartado 1 y el primer párrafo del apartado 5 del artículo 89, que quedan redactados como sigue:

«d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.»

«Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.»

Disposición final decimosexta. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 165, que queda redactado como sigue:

«5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.»

Dos. Se modifica el apartado 1.d) 7.ª del artículo 207, que queda redactado como sigue:

«7.ª La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Tres. Se modifica el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 224, que queda redactado como sigue:

«Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer

de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.»

Cuatro. Se modifican el ordinal 2.º de la letra b) del apartado 1 y la letra b) del apartado 3 del artículo 267, que quedan redactados como sigue:

«2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

«b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.»

Cinco. Se modifica el segundo párrafo de la letra b) del apartado 4 del artículo 271, que queda redactado como sigue:

«Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente.»

Seis. Se modifica el tercer párrafo del artículo 300, que queda redactado como sigue:

«Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.»

Siete. Se modifica el párrafo segundo de la letra b) del apartado 1 del artículo 329, que queda redactado como sigue:

«En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.»

Ocho. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 331, que queda redactada como sigue:

«d) La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.»

Nueve. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 332, que queda redactada como sigue:

> «c) La violencia de género o la violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.
>
> De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.»

Diez. Se modifica el ordinal 4.º de la letra a) del apartado 1 y la letra d) del apartado 2 del artículo 335 que quedan redactados como sigue:

> «4.º Por causa de violencia de género o violencia sexual, en las socias trabajadoras.»
>
> «d) En el caso de violencia de género o violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.»

Once. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 336, que queda redactado como sigue:

> «d) La violencia de género o violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma.»

Doce. Se modifica el apartado 2 del artículo 337, que queda redactado como sigue:

> «2. El reconocimiento de la situación legal de cese de actividad se podrá solicitar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad. No obstante, en las situaciones legales de cese de actividad causadas por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, violencia sexual, por voluntad del cliente, fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad y jubilación del cliente, el plazo comenzará a computar a partir de la fecha que se hubiere hecho constar en los correspondientes documentos que acrediten la concurrencia de tales situaciones.»

Disposición final decimoséptima. *Naturaleza y rango jurídico.*

Las normas contenidas en el Título Preliminar y las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda, cuarta, sexta y undécima tienen rango orgánico.

Disposición final decimoctava. *Título competencial.*

La presente ley orgánica se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1. 1.ª, 2.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 13.ª, 16.ª, 17.ª, 18.ª, 21.ª, 27.ª, 29.ª, 30.ª y 31.ª de la Constitución.

Disposición final decimonovena. *Competencias autonómicas.*

Las previsiones de actuación de las diversas administraciones públicas contempladas en la presente ley se llevarán a cabo en el marco de la consideración de las competencias de las comunidades autónomas en los diversos ámbitos concernidos y de las disposiciones adoptadas por estas en su desarrollo.

Disposición final vigésima. *Especialización en violencias sexuales.*

1. En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, dirigido a establecer, a través de los cauces previstos en la propia norma, la especialización en violencia sexual de la Fiscalía y los jueces que sirvan o pretendan servir en juzgados de violencia sobre la mujer. Y, con este propósito, se revisarán las competencias de los juzgados de violencia sobre la mujer y de la fiscalía contra la violencia sobre la mujer, así como las pruebas selectivas de especialización de jueces y magistrados. Todo ello contará con la dotación presupuestaria necesaria a tales fines.

2. Del mismo modo, y en el plazo establecido en el apartado anterior, se procederá a regular la composición y funcionamiento de los equipos técnicos adscritos a los juzgados de violencia sobre la mujer y la forma de acceso a los mismos de acuerdo con los criterios de especialización y formación recogidos en esta ley orgánica, así como a la realización de las modificaciones legislativas que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente disposición.

Disposición final vigesimoprimera. *Asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencias sexuales.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de reforma de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, al objeto de garantizar la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencias sexuales, en los términos y con los objetivos previstos en esta ley orgánica.

Disposición final vigesimosegunda. *Fondo de bienes decomisados por delitos contra la libertad sexual.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley por la que se cree y se regule un fondo de bienes decomisados por delitos contra la libertad sexual destinado a financiar las medidas de reparación a las víctimas previstas en el Título VII de esta ley.

Disposición final vigesimotercera. *Modificaciones reglamentarias.*

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, procederá a la adaptación a lo dispuesto en esta ley orgánica del Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo.

En el plazo mencionado en el apartado anterior, la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán su normativa a las previsiones contenidas en la presente ley orgánica.

Disposición final vigesimocuarta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley orgánica en el marco de sus competencias.

Disposición final vigesimoquinta. *Entrada en vigor.*

La presente ley orgánica entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, el Capítulo I del Título IV y el Título VI de la ley serán de aplicación en el plazo de seis meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, la letra e) del apartado 1 del artículo 33 de esta ley será de aplicación a partir de la entrada en vigor de la modificación normativa prevista en la disposición final vigesimoprimera.

§ 24

Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 256, de 26 de octubre de 1983
Última modificación: 31 de diciembre de 2020
Referencia: BOE-A-1983-28126

El organismo autónomo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cambia su denominación por la de «**Instituto de las Mujeres**», según establece la disposición final 4.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339

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:

Artículo primero. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Instituto de las Mujeres, como organismo autónomo de los previstos en la sección 2.ª del capítulo III, del título II, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, adscrito al Ministerio de Igualdad.

2. De conformidad con la disposición adicional vigésima octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Instituto de las Mujeres es el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, 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, es el organismo de fomento de la igualdad de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEEE del Consejo.

3. El Instituto de las Mujeres se rige por lo dispuesto en la presente Ley, en la Sección 2.ª del capítulo III, del título II, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en el resto de normas que le sean de aplicación.

Artículo segundo. *Fines.*

El Instituto de las Mujeres tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.

Artículo segundo bis.

(Suprimido)

Artículo tercero. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de las Mujeres desarrollará, en el ámbito de las competencias del Estado, las siguientes funciones:

a) Impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como elaborar, en cooperación con otros Departamentos, los informes de aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.

b) Recibir y canalizar en el orden administrativo las quejas formuladas en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo, asistiendo de manera independiente a las víctimas de discriminación por este motivo para que tramiten sus reclamaciones.

c) Promover las medidas dirigidas a la asistencia y protección de las víctimas de discriminación por razón de sexo, sin perjuicio de las competencias asumidas por otros órganos.

d) Recopilar información y documentación relativa a la igualdad de género; elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de género, en particular sobre las políticas públicas de igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito nacional como internacional; y, su difusión e intercambio con departamentos ministeriales y entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local.

e) Realizar análisis estadísticos, elaborar indicadores y mantener las bases de datos estadísticas en las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; y, su difusión e intercambio con otros entes públicos o privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local competentes en esta materia. Asimismo, el intercambio de información con organismos europeos equivalentes.

f) Realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros Departamentos.

g) Prevenir y combatir el sexismo y los estereotipos de género, en sus distintas manifestaciones y en los diferentes ámbitos de la vida, en particular en espacios públicos, internet, publicidad, medios de comunicación, ámbito laboral, sector público y en el ámbito de la justicia, la educación, el deporte y la cultura.

h) Velar por el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres en la publicidad, los medios de comunicación, internet o cualquier otra forma de promoción y difusión educativa, cultural o recreativa, y atender a las quejas concretas en estos campos, a través del Observatorio de Imagen de las Mujeres.

i) Fomentar las relaciones en el ámbito de sus competencias con organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal, así como con entes estatales, autonómicos y locales, públicos o privados y establecer la vinculación del Instituto con Organismos Internacionales dedicados a materias afines, en particular con los organismos europeos equivalentes y con el Instituto Europeo de Igualdad de Género.

j) Elaborar, coordinar y hacer el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. De la misma manera, elaborar el Informe Periódico, contemplados en los artículos 17 y 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en colaboración con los Departamentos ministeriales, y especialmente con las Unidades de Igualdad de dichos Departamentos.

k) Formular iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación y participación, así como realizar cuantas actividades sean requeridas para el logro de las finalidades expuestas, con arreglo a la normativa de aplicación.

l) Ejercer cualquier otra de las funciones atribuidas por la normativa vigente.

Artículo cuarto. *Dirección y coordinación.*

La persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ejercerá la dirección y coordinación de las funciones encomendadas al organismo. Su nombramiento se realizará mediante real decreto, a propuesta de la persona titular del Ministerio al que esté adscrito.

Artículo quinto. *Financiación.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades dispondrá de los siguientes recursos económicos:

a) Las transferencias y demás asignaciones que figuren en los Presupuestos Generales del Estado.

b) Las donaciones, legados, subvenciones y cualquier otra ayuda económica que pueda obtener y que válidamente acepte.

c) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.

d) Los productos y rentas de dicho patrimonio.

e) Los beneficios que, en su caso, pueda obtener de la actividad que sea propia del Instituto.

f) Cualquier otro recurso que pueda serle atribuido.

Artículo sexto.

La persona titular del Instituto de las Mujeres, que tendrá rango de Director General, será nombrada por el Consejo de Ministros a propuesta de la persona titular del Ministerio de Igualdad.

Artículo séptimo.

(Sin contenido)

Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley, así como para modificar por Real Decreto la adscripción del Instituto de las Mujeres.

Disposición final segunda.

Queda suprimida la Subdirección General de la Mujer, cuyas funciones serán asumidas por el Instituto de la Mujer.

§ 25

Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 262, de 1 de noviembre de 2007
Última modificación: 26 de septiembre de 2013
Referencia: BOE-A-2007-18917

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la creación de una comisión interministerial 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.

A su vez, en su artículo 15, se dispone la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de la Administración General del Estado, así como en la definición y dotación presupuestaria de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

La Ley prevé la ordenación general de las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género. Como instrumento básico para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, establece la aprobación periódica, por parte del Gobierno, de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

La estructura ministerial de la Administración General del Estado adoptada en el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, junto con la experiencia adquirida en esta materia aconseja atribuir al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la coordinación de las actuaciones de los diferentes departamentos ministeriales, así como la presidencia y la vicepresidencia primera de la Comisión Interministerial.

Asimismo, en atención a las funciones generales de coordinación que corresponden en el ámbito de estas políticas a la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, el real decreto se aprueba a propuesta conjunta con el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y se incorpora como Vicepresidente Segundo de la Comisión al Subsecretario de la Presidencia.

El presente real decreto se aprueba de conformidad con la Comisión para elaborar la propuesta del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y el impulso para el desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado.

Este real decreto se dicta de conformidad con lo dispuesto en el primer apartado de la Disposición final tercera y en el Artículo 76 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y en el artículo 40 de la Ley 6/1997, de 14 de

abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Dicha Comisión continuará ejerciendo sus funciones hasta que se apruebe el Plan Estratégico.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia y del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 19 de octubre de 2007,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Naturaleza.*

Se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, jerárquicamente dependiente de su titular.

Artículo 2. *Finalidad.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como finalidad supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia contra la mujer.

Artículo 3. *Funciones.*

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres desarrollará las siguientes funciones:

a) Seguimiento y coordinación de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y de su integración activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y dotación presupuestaria de sus políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

b) Análisis, debate y seguimiento del «Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades», que el Gobierno aprobará periódicamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007.

c) La coordinación y supervisión de la elaboración del Informe periódico del Gobierno, establecido en el artículo 18 de la Ley Orgánica de igualdad, sobre la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones.

d) Seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad constituidas en cada departamento ministerial, así como de la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.

e) El seguimiento de los acuerdos adoptados y el desarrollo de las actuaciones emprendidas en el seno de la Unión Europea y de los organismos internacionales, en relación con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, sin perjuicio de las competencias atribuidas en la materia a otros órganos.

f) Servir de cauce para el seguimiento y la coordinación en el ámbito de la Administración General del Estado, de la aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinadas a la erradicación de la violencia de género, en sus distintas manifestaciones, teniendo en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad.

Artículo 4. *Composición.*

1. La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres estará integrada por:

a) La persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que la presidirá.

b) Las personas titulares de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y de la Subsecretaría de la Presidencia, que ejercerán la vicepresidencia primera y segunda de la Comisión, respectivamente.

c) Los vocales siguientes:

1. Las personas titulares de las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales.
2. La persona titular de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
3. La persona titular de la dirección del Instituto de la Mujer y de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.
4. Un representante del Ministerio de la Presidencia, con rango de director general, designado por la persona titular de dicho Ministerio.
5. Un representante de la Secretaría de Estado de Justicia, con rango de director general, designado por su titular.
6. Un representante de la Secretaría de Estado de Seguridad, con rango de director general, designado por su titular.
7. Un representante de la Secretaría de Estado de Empleo, con rango de director general, designado por su titular.
8. Un representante de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, con rango de director general, designado por su titular.

2. Realizará las funciones de secretaría un funcionario o funcionaria, con rango de subdirector general o equivalente, nombrado por la Presidencia de la Comisión, con voz pero sin voto.

3. En su caso, podrán participar en los trabajos de la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, con voz pero sin voto, personas expertas en materia de igualdad, representantes de otras administraciones públicas y del Consejo de Participación de la Mujer, cuando, por razón de los asuntos que hubieran de tratarse, la Comisión estimase conveniente su presencia.

Artículo 5. *Funcionamiento.*

La Comisión Interministerial se reunirá, al menos, dos veces al año y, en todo caso, cuando lo estime necesario su Presidente. En su funcionamiento estará asistida por la Secretaría General de Políticas de Igualdad, que prestará apoyo y asesoramiento en el desarrollo y puesta en marcha de las funciones establecidas en el artículo 3.

Artículo 6. *Grupos de trabajo.*

La Comisión Interministerial podrá crear grupos de trabajo con la composición y funcionamiento que se determinen, y en todo caso, para el seguimiento, asesoramiento y coordinación de las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales.

Disposición adicional única. *Financiación.*

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad atenderá con sus medios personales y materiales la constitución y funcionamiento de la Comisión Interministerial, sin que ello suponga, en ningún caso, incremento de gasto público.

Disposición transitoria única. *Continuación de funciones.*

La Comisión para elaborar la propuesta del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y el impulso para el desarrollo y aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, creada por Acuerdo del Consejo de Ministros del pasado 27 de abril, continuará sus funciones hasta que apruebe el citado Plan Estratégico.

Disposición final primera. *Aplicación supletoria.*

En lo no previsto en este real decreto, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, se regirá por sus propias normas de organización y funcionamiento y, en todo caso, por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 26

Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 140, de 12 de junio de 1997
Última modificación: 24 de enero de 2012
Referencia: BOE-A-1997-12736

Mediante los Reales Decretos 839/1996, de 10 de mayo, y 1888/1996, de 2 de agosto, se estableció la estructura orgánica básica del nuevo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Procede, pues, reestructurar el Organismo autónomo Instituto de la Mujer creado por Ley 16/1983, de 24 de octubre, antes dependiente del suprimido Ministerio de Asuntos Sociales y que ahora queda adscrito al nuevo Departamento, a través de la Secretaría General de Asuntos Sociales.

La revisión del Organismo se lleva a cabo en cumplimiento de lo establecido en la disposición final tercera del citado Real Decreto 839/1996, y en uso de la autorización conferida al Gobierno por el artículo 76 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, siguiendo los mismos criterios de racionalidad, eficacia y disminución del gasto público que han estado presentes en la reestructuración de los Departamentos ministeriales.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de mayo de 1997,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo, de los previstos en el Capítulo II del Título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

2. El Instituto tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y se rige por lo establecido en la Ley 16/1983, de 24 de octubre, que lo creó, en la Ley General Presupuestaria y en las demás disposiciones de aplicación a los Organismos autónomos de la Administración General del Estado.

Artículo 2. *Fines.*

Son fines del Instituto de la Mujer:

1. La promoción y el fomento de las condiciones que hagan posible la igualdad social de ambos sexos.

2. El fomento de la plena participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

Artículo 3. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto de la Mujer está facultado para desarrollar, en el ámbito de las competencias estatales en esta materia, las siguientes funciones:

1.a Estudiar la situación de la mujer española en los campos legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural.

2.a Recopilar información y documentación relativa a la mujer, así como la creación de un banco de datos actualizado que sirva de base para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.

3.a Elaborar informes e impulsar medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer en la sociedad.

4.a Seguir la normativa vigente y su aplicación en la materia que es competencia de este Instituto.

5.a Prestar asesoramiento y colaboración al Gobierno para lograr las metas previstas en la Ley 16/1983, de 24 de octubre.

6.a Coordinar los trabajos que han de desarrollar los diferentes Ministerios y demás Organismos específicamente relacionados con la mujer.

7.a Administrar los recursos de todo orden que le sean asignados para el cumplimiento de sus fines.

8.a Establecer relaciones con las organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal y procurar la vinculación del Instituto a los Organismos internacionales respectivos, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.

9.a Fomentar las relaciones con Organismos internacionales dedicados a las materias afines y de interés del Instituto, de acuerdo con el Ministerio de Asuntos Exteriores.

10. Establecer relaciones con las instituciones de análoga naturaleza y similares de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local, en especial a través de la Conferencia Sectorial y demás órganos de cooperación existentes en éste ámbito material.

11. Fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquéllas que tengan una especial necesidad de ayuda.

12. Recibir y canalizar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres en casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.

13. Realizar cuantas actividades sean precisas para el logro de las finalidades anteriormente expuestas, dentro de las habilitaciones concedidas por la normativa de aplicación a los Organismos autónomos y por la Ley General Presupuestaria.

El ejercicio de las funciones atribuidas al Instituto de la Mujer se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las competencias que el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, confiere a los órganos y unidades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 4. *Órganos rectores.*

Son órganos rectores del Instituto:

a) El Consejo Rector.

b) El Director general.

Artículo 5. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará constituido de la siguiente forma:

a) Presidencia: será desempeñada por la persona titular de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

b) Vicepresidencia: será desempeñada por la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer.

c) Vocales:

1. Una persona en representación de cada uno de los Ministerios designada por su titular, con categoría, al menos de subdirector general.

2. Once vocales, designados por la persona titular de la Presidencia del Consejo Rector, a propuesta de quien desempeñe su Vicepresidencia, entre personas con acreditada trayectoria personal o profesional en favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

d) Secretaría: será desempeñada por la persona titular de la Secretaría General del Instituto de la Mujer, que actuará con voz pero sin voto.

2. Serán funciones del Consejo Rector:

a) Ejecutar la política de coordinación de los distintos Departamentos ministeriales en relación con la mujer y estudiar los objetivos a alcanzar por el Instituto.

b) Aprobar el plan anual de actuación del Organismo, que será presentado por el Director general del mismo.

c) Aprobar la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del Organismo.

d) Aprobar los anteproyectos de presupuestos del Organismo, tanto para actividades como para inversiones.

3. El Consejo Rector funcionará en Pleno y en Comisión Permanente.

Artículo 6. *Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente la presidirá la persona titular de la Vicepresidencia del Consejo Rector y la integrarán, además, cinco vocales de entre la representación de los departamentos ministeriales y otros cinco vocales de entre los designados por la Presidencia.

Los vocales de la Comisión Permanente representantes de los departamentos ministeriales se designarán por el Pleno del Consejo Rector a propuesta de su Vicepresidencia.

Los vocales restantes se designarán por el Pleno del Consejo Rector a propuesta de su Presidencia.

La Secretaría de la Comisión Permanente la asumirá la persona titular de la Secretaría del Consejo Rector, que actuará con voz pero sin voto.

2. Corresponderá a la Comisión Permanente:

a) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Instituto.

b) Conocer y elevar al Consejo Rector la memoria anual de actividades y el anteproyecto de presupuestos del Organismo.

c) Aprobar las acciones concretas que, en materia de promoción y fomento de la igualdad de ambos sexos y de la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, conciernen al Instituto.

d) Cuantas funciones le sean delegadas por el Consejo Rector.

Artículo 7. *El Director General.*

1. Ostentará la Dirección General del Instituto de la Mujer la persona titular de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

2. Corresponde al Director general:

a) Ejercer y desarrollar las funciones directivas que no estén expresamente encomendadas al Consejo Rector y asumir la dirección administrativa del Instituto.

b) Ostentar la representación del mismo.

c) Asumir la disposición de gastos y la ordenación de pagos.

d) Otorgar, en nombre el Organismo, los contratos públicos y privados necesarios para el desarrollo de sus funciones.

e) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del propio Organismo autónomo.

f) Elaborar los anteproyectos de presupuestos y preparar la memoria anual relativa a las actividades del Instituto.

g) Ejercer, en materia de personal, las atribuciones que como Director del Organismo autónomo le corresponden.

h) Cuantas funciones les sean delegadas por el Consejo Rector y su Comisión Permanente.

3. El Director general del Organismo será suplido temporalmente, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, por los Subdirectores generales, por el mismo orden en que aparecen en la estructura establecida por este Real Decreto.

Artículo 8. *Estructura orgánica básica.*

1. El Instituto de la Mujer se estructura en las siguientes unidades con nivel orgánico de Subdirección General:

a) Secretaría General.

b) Subdirección General de Estudios y Cooperación.

c) Subdirección General de Programas.

2. Secretaría General.

Corresponde a la Secretaría General:

a) La administración y formación del personal, así como la acción social dirigida a mejorar sus condiciones de empleo.

b) La gestión presupuestaria y económico-administrativa, así como la contabilidad general, presupuestaria y analítica.

c) El régimen interior, la gestión del sistema informático y la mejora de la organización y los métodos de trabajo.

d) La elaboración de informes en las materias propias de su competencia y la asistencia técnica y jurídica del Organismo, sin perjuicio de las competencias específicas del Servicio Jurídico del Estado.

e) La dirección del Centro de Documentación de la Mujer, así como la recopilación, examen y ordenación de la documentación relativa a esta materia.

3. Subdirección General de Estudios y Cooperación.

A esta Subdirección General le corresponde:

a) La dirección y coordinación de los Centros de Información de los Derechos de la Mujer, cuya gestión corresponda al Instituto.

b) La cooperación con las instituciones de análoga naturaleza de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, así como con las organizaciones no gubernamentales, que realicen actividades en el ámbito de las competencias del Instituto.

c) La tramitación y gestión de convocatorias de subvenciones y de ayudas, así como la revisión, seguimiento y control económico-financiero, sin perjuicio de las competencias de la Intervención General de la Administración del Estado, de las subvenciones concedidas a las organizaciones no gubernamentales y de los convenios suscritos con Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

d) La planificación, fomento, realización y coordinación de los estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres.

e) El análisis y valoración de los indicadores y estadísticas sobre la situación de las mujeres, así como el mantenimiento de una base de datos que sirva de apoyo al desarrollo de las funciones y competencias del Instituto.

f) La evaluación y seguimiento de los planes de igualdad de oportunidades de las mujeres.

4. Subdirección General de Programas.

A esta Subdirección General le corresponde:

a) La planificación y elaboración de programas de actividades, para su desarrollo por el Instituto de la Mujer o por otras Instituciones, públicas o privadas.

b) La coordinación con otros Departamentos ministeriales o Administraciones públicas, para el desarrollo de las actuaciones que promuevan la igualdad de oportunidades de las mujeres.

c) El seguimiento de los planes nacionales, en materia de educación, formación-empleo, salud y servicios sociales, en todos aquellos aspectos que afecten a las mujeres.

d) La relación con Organismos públicos y privados internacionales, a través del Ministerio de Asuntos Exteriores, y el fomento de la cooperación al desarrollo.

e) La publicación y difusión de encuestas, estudios e informes sobre la mujer.

f) Las relaciones con los medios de comunicación, elaboración de campañas publicitarias y tramitación de denuncias.

5. Estará adscrita al Instituto de la Mujer la Intervención Delegada de la General de la Administración del Estado, con el nivel que se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo, que desempeñará las funciones propias de su cometido y actuará coordinada con la Intervención Delegada del Departamento.

Artículo 9. *Bienes y medios económicos.*

Los bienes y medios económicos del Instituto de la Mujer son los siguientes:

1. Los bienes y valores que constituyan su patrimonio y los productos y rentas del mismo.

2. Las transferencias y subvenciones que anualmente se consignen en los Presupuestos Generales del Estado.

3. Los ingresos de derecho público y privado que le corresponda percibir.

4. Las subvenciones, aportaciones voluntarias o donaciones que se concedan a su favor por personas públicas o privadas, y los legados que pudieran obtenerse y que válidamente se acepten.

5. Cualquier otro recurso que pueda serle legalmente atribuido.

Disposición adicional primera. *Supresión de órganos.*

Quedan suprimidas las siguientes unidades con nivel de Subdirección General:

a) Subdirección General de Cooperación.

b) Subdirección General de Estudios y Documentación.

Disposición adicional segunda. *Régimen de los órganos colegiados.*

Los órganos colegiados previstos en este Real Decreto se rigen por sus disposiciones específicas y, en lo no previsto, por las normas contenidas en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional tercera. *Nombramiento del Director general del Instituto de la Mujer.*

(Derogada)

Disposición transitoria única. *Unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a Subdirección General.*

Las unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a Subdirección General continuarán subsistentes y serán retribuidos con cargo a los mismos créditos presupuestarios, hasta que se apruebe la relación de puestos de trabajo adaptada a la estructura orgánica de este Real Decreto. Dicha adaptación, en ningún caso, podrá suponer incremento de gasto público.

Las unidades y puestos de trabajo encuadrados en los órganos suprimidos por este Real Decreto se adscribirán provisionalmente, mediante Resolución del Director general del Organismo, hasta tanto entre en vigor la nueva relación de puestos de trabajo, a los órganos regulados en el presente Real Decreto, en función de las atribuciones que éstos tengan asignadas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, en particular, el Real Decreto 1456/1984, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Organismo autónomo Instituto de la Mujer, modificado por el Real Decreto 979/1989, de 28 de julio.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para que adopte las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Real Decreto.

Disposición final segunda. *Modificaciones presupuestarias.*

Por el Ministerio de Economía y Hacienda se llevarán a cabo las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de lo previsto en el presente Real Decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 27

Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 11, de 12 de enero de 2008
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2008-517

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye, dentro de sus «Principios generales», la obligación de que el Gobierno elabore un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así, en su artículo 18, se establece la necesidad de determinar reglamentariamente, los términos que regulen la citada elaboración.

El informe periódico, que debe ponerse en relación con la previsión del artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de elaboración por el Gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, cumple un doble objetivo. Por una parte, es el instrumento básico del Gobierno, para la evaluación de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones; y, por otra, es el vehículo de información a las Cortes Generales sobre el cumplimiento del citado principio.

La estructura ministerial de la Administración General del Estado adoptada en el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, aconseja atribuir al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaria General de Políticas de Igualdad la elaboración del informe periódico, con la coordinación de la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres prevista en el artículo 76 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En el marco de los principios de cooperación y colaboración que rigen el funcionamiento de las Administraciones Públicas, así como del criterio de eficiencia, establecidos en el artículo 3.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se considera necesario establecer un sistema periódico de suministro de información de aquellas actuaciones que impulsen la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Este Real Decreto se dicta de conformidad con lo dispuesto en la habilitación reglamentaria establecida en el apartado 1 de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia y del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de diciembre de 2007,

D I S P O N G O:

Artículo 1. *Objeto.*

Mediante el presente real decreto se regula la periodicidad, el contenido y el procedimiento de elaboración del informe periódico, que el Gobierno adoptará, sobre la efectividad del conjunto de sus actuaciones relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 2. *Competencia.*

La elaboración de la propuesta del Informe Periódico será competencia de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que lo elevará al Consejo de Ministros para su aprobación y remisión a las Cortes Generales.

Artículo 3. *Funciones.*

Para la elaboración del Informe Periódico, la Secretaría General de Políticas de Igualdad desarrollará las siguientes funciones:

1. La recepción de la información de los departamentos ministeriales.
2. La presentación a la Comisión Interministerial de Igualdad de la propuesta del Informe Periódico, previa a su remisión al Gobierno para su aprobación.

Artículo 4. *Periodicidad.*

El informe periódico se elaborará y aprobará con periodicidad bienal.

Artículo 5. *Contenido.*

El informe periódico versará sobre los siguientes elementos:

1. Las actuaciones de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y en particular sobre la aplicación y desarrollo de las previsiones de sus títulos II, III y V que, por razón de la materia, afecten de manera específica a los distintos departamentos ministeriales.
2. El seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, previsto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
3. Cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres, no incluidas en las previsiones anteriores.

Artículo 6. *Procedimiento.*

La información a que se refieren los artículos 2 y 5 se remitirá por los departamentos ministeriales a la Secretaría General de Políticas de Igualdad durante los meses de enero y julio de cada año.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 28

Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 75, de 28 de marzo de 2009
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2009-5131

El principio de igualdad está configurado por la Constitución como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento y aparece además consagrado en sus artículos 14, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran, sean reales y efectivas.

En su cumplimiento, el Gobierno de la Nación tiene entre sus prioridades la consecución de la igualdad efectiva, la eliminación de toda clase de discriminación y la erradicación de la violencia de género, así como el desarrollo de aquellas actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas; prioridades todas ellas que constituyen el objetivo esencial del Ministerio de Igualdad.

Por otra parte, junto al impulso que los poderes públicos han venido realizando para la consecución de una igualdad real y efectiva, es preciso destacar a aquellas personas físicas y jurídicas que han contribuido de una manera especial y notoria a tan loable esfuerzo, mediante el justo reconocimiento institucional y social de sus acciones.

Gracias al esfuerzo y al trabajo de instituciones y personas destacadas, se ha podido avanzar progresivamente en las últimas décadas en la igualdad legal, social y política de todas las personas.

A tal fin, el presente real decreto instituye la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad, destinada a significar y favorecer los valores de igualdad y a reconocer los méritos de quienes se han distinguido por su contribución singular a los mismos.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 2009,

DISPONGO:

Artículo 1. *Creación.*

Se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad, con el fin de reconocer la labor de aquellas personas físicas o jurídicas que se hayan distinguido de forma relevante en el ejercicio y promoción de los valores de igualdad, y en la eliminación de toda clase de discriminación basada en cualquier condición personal o social.

Artículo 2. *Distinciones.*

La Medalla a la Promoción de los Valores de Igualdad es una condecoración que se otorgará a título individual, y tendrá por objeto distinguir a las personas físicas, españolas o extranjeras, cuyas trayectorias y labores ejemplares sean acreedoras de la distinción.

La Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad se instituye como recompensa a personas jurídicas, instituciones, organismos, corporaciones, asociaciones, entidades o empresas, para enaltecer y reconocer los servicios por ellas prestados, de manera ejemplar, contribuyendo y favoreciendo la consecución de la igualdad.

Artículo 3. *Concesión.*

1. La concesión de la Medalla y de la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad se efectuará por Orden de la Ministra de Igualdad, a propuesta de la persona titular de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

2. En el supuesto de personas físicas o jurídicas extranjeras, el Ministerio de Igualdad consultará al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación sobre el oportuno beneplácito de la propuesta de distinción.

3. En todo caso, en razón de las propuestas efectuadas, serán consultados otros departamentos ministeriales.

Artículo 4. *Imposición.*

Con carácter general, corresponde a la persona titular del Ministerio de Igualdad la imposición formal de las distinciones.

La imposición se efectuará en acto solemne adecuado a las circunstancias personales y de lugar, que concurran en cada caso.

Artículo 5. *Carácter de las distinciones.*

1. La Medalla y la Placa tendrán carácter exclusivamente honorífico, sin que su otorgamiento pueda generar derecho económico alguno.

2. Los titulares de la Medalla tendrán derecho a portar la insignia correspondiente y a ostentar su condición de acuerdo con los usos y costumbres sociales.

Las personas jurídicas titulares de la Placa podrán hacer constar su posesión en sus impresos y documentos, tanto privados como publicitarios.

Artículo 6. *Seguimiento.*

El Ministerio de Igualdad creará el Libro de Registro de Distinciones, en el que constarán las incidencias relativas al expediente, tramitación, otorgamiento y demás datos que se estimen convenientes o necesarios.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Igualdad para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de lo establecido en este real decreto, en orden a la regulación de las características y descripción de las distinciones y condiciones de su otorgamiento y empleo.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 29

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 265, de 3 de noviembre de 2009
Última modificación: 18 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2009-17432

El artículo 14 de la Constitución Española dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, entre otras cuestiones, por razón de sexo, y el artículo 9.2 señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la Unión Europea, plasmado tanto en los Tratados constitutivos como en las directivas comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

No obstante, la experiencia demuestra las dificultades que las mujeres encuentran para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida y, especialmente, en el laboral.

Para avanzar en la consecución de este principio, y en desarrollo de las normas constitucionales y comunitarias, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta disposición legal obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo empresarial en material de igualdad se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, 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.

Asimismo se valorará el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos

desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como si se trata de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios «comunes» en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión del distintivo empresarial en material de igualdad, se incluyen las actuaciones tendentes facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de las empresas.

A la consecución de estos objetivos contribuye el presente real decreto, desarrollando reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral y de acuerdo con la habilitación contenida en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para llevar a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el artículo 50 de dicha Ley.

En la tramitación del presente real decreto se ha recabado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El real decreto cuenta con informes favorables del Ministerio de Economía y Hacienda y del Ministerio de Política Territorial.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad y del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar lo previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, relativo al distintivo empresarial en materia de igualdad, regulando reglamentariamente su denominación, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Artículo 2. *Denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad.*

El distintivo empresarial en materia de igualdad que regula el presente real decreto se denominará «Igualdad en la Empresa» y se representará con el logotipo que se determine mediante orden de la Ministra de Igualdad.

Artículo 3. *Titularidad del distintivo.*

El logotipo y el nombre del distintivo empresarial en materia de igualdad al que se refiere este real decreto es titularidad exclusiva del Ministerio de Igualdad, y se encuentra registrado en la Oficina Española de Patentes y Marcas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas.

Artículo 4. *Requisitos generales para la solicitud del distintivo "Igualdad en la Empresa".*

1. Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español, podrá presentar su candidatura al Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa".

A estos efectos los términos entidad o empresa deben entenderse de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Quedan excluidas de la posibilidad de presentar candidatura las administraciones públicas, entendiendo por tales las relacionadas en el artículo 3.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. Las entidades o empresas candidatas se diferenciarán en dos grupos en función de la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad:

a) Empresas o entidades que tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) Empresas o entidades que no tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3. Todas las entidades o empresas candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Estar inscrita en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y, cuando proceda, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el registro público que corresponda.

b) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

c) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

e) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.

f) Presentar una declaración de apoyo a la candidatura, firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras cuando exista en la entidad o empresa o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.

g) Disponer de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de

22 de marzo y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

h) Disponer del registro retributivo conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

4. Además de reunir los requisitos establecidos en el apartado 3, las entidades o empresas candidatas que tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura:

a) Tener vigente y registrado un plan de igualdad, que incluya una auditoria retributiva, conforme a la normativa aplicable.

b) Haber realizado el correspondiente informe de seguimiento del plan de igualdad, durante un periodo mínimo de dos años. La concurrencia de este requisito se acreditará mediante un informe de seguimiento del plan de igualdad correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

c) Las sociedades que no puedan formular una cuenta de pérdidas y ganancias abreviada de conformidad con lo dispuesto por el artículo 258 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y que cuenten con consejo de administración, deberán acreditar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su consejo de administración, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

5. Además de reunir los requisitos establecidos en el apartado 3, las entidades o empresas candidatas que no tengan la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán, en el momento de la presentación de su candidatura:

a) Tener medidas de igualdad depositadas en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, o, en su caso, contar con un plan de igualdad voluntario conforme a lo establecido en el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) Haber implantado medidas de igualdad durante un periodo mínimo de dos años. La concurrencia de este requisito se acreditará mediante un informe de seguimiento de las medidas de igualdad implantadas o, en su caso, del plan de igualdad voluntario, correspondiente a un periodo mínimo de dos años, que tendrá que incluir a su vez al menos un año de los dos años naturales inmediatamente anteriores a la convocatoria.

CAPÍTULO II

Procedimiento para la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»

Artículo 5. *Convocatoria y solicitudes.*

1. Mediante orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad se procederá a convocar el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", que tendrá como mínimo un carácter bienal. La orden se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" y establecerá las bases de cada convocatoria con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente capítulo.

2. Las entidades o empresas que cumplan los requisitos exigidos en el artículo anterior deberán dirigir sus solicitudes al Ministerio de Igualdad por medios electrónicos conforme a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

Artículo 6. *Documentación.*

Las candidaturas que se presenten para la obtención del distintivo deberán ir acompañadas de:

a) Documentación acreditativa de los requisitos establecidos en el artículo 4.

b) Documentación que acredite la información facilitada por la entidad o empresa candidata sobre cada uno de los apartados previstos en la solicitud que acompañara a la convocatoria por la que se desarrolle este real decreto.

Artículo 7. *Comisión evaluadora.*

1. El Ministerio de Igualdad constituirá una Comisión Evaluadora para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", con la siguiente composición:

a) Presidencia: la persona titular de la Dirección del Instituto de las Mujeres O.A.

b) Vocalías: cuatro personas funcionarias del Ministerio de Igualdad, que ocupen puestos con nivel orgánico de subdirección general o subdirección adjunta, o nivel equivalente, nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora; tres de ellas estarán destinadas en el Instituto de las Mujeres O.A., y la persona que desempeñe la cuarta vocalía estará destinada en la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, y designada a propuesta de su titular.

c) Secretaría: una persona funcionaria de nivel mínimo 28, destinada en el Instituto de las Mujeres O.A., nombrada por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

Las personas suplentes de las vocalías y de la secretaría serán nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora.

Asimismo, podrán ser convocadas a la Comisión Evaluadora dos personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas, a propuesta de dichas organizaciones, y otras dos en representación de las organizaciones empresariales más representativas, a propuesta de dichas organizaciones, todas ellas nombradas por la Presidencia de la Comisión Evaluadora, que asistirán con voz, pero sin voto.

2. La Comisión Evaluadora verificará y evaluará la documentación presentada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en el artículo 10, y a la vista de ello elevará la oportuna propuesta de resolución a la Ministra de Igualdad.

3. La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las empresas candidatas al distintivo, para el mejor desarrollo de su función evaluadora.

4. La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección 3.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 8. *Resolución.*

1. A la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora, la persona titular del Ministerio de Igualdad procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes de concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, que será publicada en el "Boletín Oficial del Estado".

2. La resolución se notificará, individualmente, a las entidades o empresas solicitantes, en el plazo máximo de seis meses, contados desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado". Esta resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Las entidades o empresas solicitantes enviarán comunicación de esta resolución a la representación legal de las personas trabajadoras.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, transcurrido el plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud. En todo caso se resolverá la concesión mediante resolución motivada y se notificará a las empresas y entidades el motivo que, en su caso, justifica la no concesión del citado distintivo.

Excepcionalmente, la persona titular del Ministerio de Igualdad podrá acordar una ampliación del referido plazo máximo de resolución y notificación, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre,

comunicándose dicho acuerdo a las entidades o empresas solicitantes, que deberán comunicar esta ampliación de plazo a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 9. *Entrega del distintivo.*

El Ministerio de Igualdad procederá a la entrega del certificado del distintivo "Igualdad en la Empresa" en acto público convocado al efecto y al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuada.

Artículo 10. *Criterios de valoración.*

La Comisión constituida al efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo especialmente a la implantación, seguimiento, evaluación y resultados de las medidas contenidas en los planes de igualdad o en las políticas de igualdad, su carácter integral, la aplicación de medidas de acción positiva, la implantación, seguimiento y evaluación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, la desagregación por sexo de los datos, así como a aspectos relativos a la evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla.

La evaluación se realizará diferenciando si las empresas o entidades tienen la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, y además se atenderá a la dimensión de las empresas y entidades, específicamente, a las especiales características de las pequeñas y medianas, así como al sector de actividad de las mismas.

Para la calificación de la dimensión de las empresas o entidades candidatas se atenderá a los criterios establecidos en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, siendo calificadas de "grandes empresas" aquellas que no cumplan alguno de los tres criterios establecidos en la citada recomendación.

En particular, la Comisión valorará los siguientes aspectos:

a) Implantación, seguimiento, resultados y evaluación de las políticas y medidas de igualdad:

1.º Aplicación de criterios adecuados al principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos de selección, contratación del personal y promoción profesional.

2.º Aplicación de sistemas de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3.º Implantación de planes o acciones de formación con perspectiva de género.

4.º Promoción de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de su ejercicio corresponsable.

5.º Establecimiento y seguimiento de una política retributiva que cumpla con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y con el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

6.º Establecimiento de medidas de responsabilidad social que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras.

7.º Establecimiento de medidas de formación, sensibilización y seguimiento de las medidas implantadas para prevenir, detectar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

8.º Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

9.º Contratación de mujeres con mayores dificultades y/o en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres que se enfrentan a discriminación múltiple e interseccional y mujeres víctimas de violencia de género y demás formas de violencia contra las mujeres.

10.º Colaboración en proyectos que impulsen la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión.

11.º Información, sensibilización y formación a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

12.º Comunicación interna y externa incluyente y lenguaje no sexista; publicidad no sexista e incluyente.

13.º Incorporación del enfoque de género en sus procesos, y en su oferta de productos y servicios.

14.º Integración del compromiso con la igualdad de género en sus relaciones con terceros (clientela, proveedores, contratistas, subcontratistas, entre otros).

15.º Adecuación de las materias que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad al resultado del diagnóstico realizado, con particular atención al equilibrio entre los objetivos, los recursos y los plazos establecidos.

16.º Implicación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla en la implantación y evaluación de las medidas de igualdad.

17.º Idoneidad del sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad y las medidas de igualdad.

18.º Implicación de la plantilla en la difusión e implantación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

19.º Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

b) Evolución y grado de implantación de las medidas de igualdad y de la situación de las mujeres y los hombres en la plantilla teniéndose en cuenta en particular, entre otros:

1.º Antigüedad del primer plan de igualdad o de las medidas de igualdad según se trate de empresas o entidades obligadas o no a tener plan de igualdad.

2.º Situación y evolución de la contratación indefinida y a tiempo completo de mujeres y hombres.

3.º Segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones específicas, y su evolución.

4.º Segregación vertical, entendida como la concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos, y su evolución.

5.º Presencia actual y la evolución reciente de mujeres en puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración.

6.º Brecha salarial entre mujeres y hombres, en todos los puestos y ocupaciones, incluidos los puestos de responsabilidad y su evolución.

7.º Medidas para facilitar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover su ejercicio corresponsable.

8.º Contratación de mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia sobre las mujeres.

CAPÍTULO III

Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»

Artículo 11. *Facultades.*

1. Sin perjuicio de otros que pudieran establecerse, la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa» conllevará las siguientes facultades:

a) La entrega a la empresa o entidad en acto público por parte del Ministerio de Igualdad de un certificado acreditativo de su concesión.

b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios, en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 12 del presente real decreto.

c) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

d) La consideración del distintivo en la adjudicación de los contratos en los términos y condiciones establecidos en el articulo 34.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas empresas que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del distintivo empresarial,

sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

La empresa que hubiera hecho uso de esta preferencia, estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo fijado en la adjudicación.

e) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Igualdad de las empresas que hayan obtenido el distintivo en materia de igualdad y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas españolas o extranjeras o entes públicos adscritos o dependientes de dichas administraciones, así como por entidades privadas españolas o extranjeras en relación con la consecución de la igualdad real y efectiva.

Artículo 12. *Obligaciones generales para las empresas distinguidas en materia de igualdad.*

1. Las empresas que obtengan el distintivo empresarial en materia de igualdad deberán promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Igualdad, o las Políticas de Igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo.

1 bis. Las empresas o entidades distinguidas están obligadas a comunicar al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., cualquier modificación de las circunstancias que dieron lugar a la concesión del distintivo, así como cualquier incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, o cualquier litigio en que se encuentre inmersa relacionado con posibles infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, y el resultado del mismo, que pueda dar lugar a la suspensión o revocación del distintivo, conforme se recoge en los artículos 17 y 18.

2. El uso del distintivo empresarial está sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) El distintivo deberá reproducir con exactitud el logotipo que figura en la orden ministerial que aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo "Igualdad en la empresa", en los colores y tipos de letra indicados.

b) El distintivo deberá ir asociado, en todo caso, al nombre de la empresa o entidad distinguida con indicación del año de la concesión.

c) El distintivo podrá reproducirse en cualquier tipo de soporte, a título enunciativo y no limitativo, en soportes electrónicos, sobre papel, textil, superficies metálicas, plásticas, metacrilatos o maderas, siempre que reproduzcan fielmente el logotipo original.

d) Las empresas o entidades que hayan obtenido el distintivo deberán observar las especificaciones que, en cuanto a la forma de representación gráfica o reproducción, pueda aprobar el Ministerio de Igualdad.

e) El uso del distintivo “Igualdad en la Empresa” deberá ajustarse a los límites temporales de vigencia inicial, prórroga o prórrogas de su concesión. Igualmente, el uso de dicho distintivo deberá ajustarse a los efectos temporales previstos en el capítulo IV, relativos a la suspensión, revocación de la concesión, o renuncia a la misma.

La empresa o entidad a la que se le haya concedido el distintivo no podrá hacer uso del mismo desde el momento en que el período de validez del distintivo expire, desde que el Ministerio de Igualdad le comunique la suspensión temporal o la retirada definitiva del distintivo, o desde que la propia empresa o entidad solicite una suspensión voluntaria temporal o la renuncia al mismo.

f) En todo caso, el uso del distintivo empresarial “Igualdad en la Empresa” estará sujeto a la plena observancia de la normativa aplicable, en particular, en materia de publicidad.

Artículo 13. *Informe de seguimiento intermedio.*

1. La entidad o empresa distinguida en materia de igualdad deberá presentar un informe de seguimiento intermedio que refleje las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las medidas de igualdad cuya valoración justificó la concesión o prórroga del distintivo empresarial en materia de igualdad. En el caso

de que la entidad o empresa distinguida cuente con un plan de igualdad, éste será informado por la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

2. El plazo para entregar el informe de seguimiento intermedio terminará el último día hábil del mes de marzo, después de que hayan transcurrido dos años naturales, desde la publicación de su concesión en el “Boletín Oficial del Estado” o desde la concesión de la prórroga del distintivo.

Artículo 14. *Procedimiento de control.*

1. Corresponde al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., realizar el seguimiento del mantenimiento de los requisitos que hayan justificado la concesión del distintivo. Para ello, las entidades o empresas están obligadas a notificar cualquier modificación de las circunstancias que dieron lugar a dicha concesión conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2.

2. Para realizar el seguimiento señalado en el apartado anterior, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., evaluará los informes de seguimiento intermedio que le remitirán las empresas y entidades distinguidas en materia de igualdad y podrá requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria para una adecuada valoración de los planes y medidas de Igualdad, su implantación y resultados. Con este mismo propósito, podrán realizarse por el Instituto de las Mujeres O.A., previa comunicación a las empresas o entidades interesadas, acciones de verificación aleatoria presencial en las empresas o entidades distinguidas.

CAPÍTULO IV

Vigencia, suspensión y finalización de la concesión del distintivo «Igualdad en la Empresa»

Artículo 15. *Vigencia.*

La concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" tendrá una vigencia inicial de cinco años, entendiéndose que la primera anualidad se cumplirá el último día hábil del mes de marzo siguiente debiendo haber transcurrido al menos un año desde la publicación de su concesión en el "Boletín Oficial del Estado".

Artículo 16. *Prórroga.*

1. Antes de expirar el periodo de vigencia, la empresa o entidad distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa". Para ello deberá remitir al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., la correspondiente solicitud de prórroga acompañada por un informe de evaluación final por medios electrónicos conforme a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre. El plazo para efectuar dicha solicitud terminará el último día hábil del mes de marzo después de que hayan transcurrido cinco años naturales, desde la publicación de la concesión del distintivo en el "Boletín Oficial del Estado" o desde la fecha de la resolución de concesión de la última prórroga.

2. El informe de evaluación final al que se refiere el apartado anterior deberá contemplar las actuaciones y medidas implantadas, su seguimiento y evaluación, los resultados obtenidos a lo largo de los cinco años de vigencia del distintivo, así como la activa participación de la empresa o entidad en la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

3. La solicitud de prórroga deberá ir también acompañada de una declaración de apoyo firmada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la mayoría de la plantilla.

4. Cada prórroga tendrá una duración igual a la vigencia indicada en el artículo 15, y estará sujeta a los requisitos y obligaciones establecidas en la última convocatoria publicada. El incumplimiento de cualquiera de los referidos requisitos impedirá que se prorrogue la vigencia del distintivo, con independencia de que la entidad o empresa interesada pueda presentarse en futuras convocatorias.

5. El plazo para resolver y notificar la solicitud de prórroga será de seis meses desde la finalización del plazo de su presentación. En aquellos supuestos en que la solicitud de prórroga se presente en plazo y forma, las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del distintivo empresarial "Igualdad en la Empresa" se mantendrán hasta que se resuelva el procedimiento.

Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera producido resolución expresa, se entenderá que la solicitud ha sido estimada por silencio administrativo.

6. Contra la resolución de la persona titular del Ministerio de Igualdad, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio.

Artículo 17. *Suspensión.*

1. La persona titular del Ministerio de Igualdad, de oficio, previa audiencia de la empresa o entidad distinguida, notificará, mediante resolución motivada, la suspensión de concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad en los siguientes supuestos:

a) En caso de que la empresa o entidad distinguida no cumpla con la obligación de remisión del informe de seguimiento intermedio previsto en el artículo 13.

b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo, cuando supongan empeoramientos no sustanciales de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.

c) En los supuestos de incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 12.3.

d) En los supuestos en que la empresa se negara a la realización de las acciones de verificación aleatoria presencial prevista en el artículo 14.2, cuando el rechazo no estuviera suficientemente justificado.

e) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución.

f) Cuando la empresa o entidad haya sido sancionada mediante resolución susceptible de recurso por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres hasta la firmeza de la resolución.

2. En los supuestos de incumplimiento previstos en la letra a) del apartado anterior, la suspensión se mantendrá hasta que se cumpla con la obligación de remisión del informe de seguimiento intermedio en el plazo extraordinario que pudiera establecerse por la persona titular de la Dirección del Instituto de las Mujeres O.A., o, en los supuestos previstos en las letras b), c) d) y e) del apartado anterior, hasta que se certifique la subsanación de las circunstancias que justificaron la suspensión, o, cuando recaiga resolución firme en el supuesto previsto en la letra f).

3. La suspensión de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 11. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en las letras c) y d) del artículo 11.1, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

4. Contra la resolución de suspensión, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio.

Artículo 18. *Revocación.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, la persona titular del Ministerio de Igualdad, de oficio, previa audiencia de la entidad o empresa distinguida, podrá revocar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, mediante resolución motivada, que será publicada en el "Boletín Oficial del Estado", en los siguientes supuestos:

a) En caso de incumplimiento por parte de la empresa o entidad de la obligación de remisión del informe de seguimiento intermedio en la forma o en el plazo extraordinario que se establezca.

b) En caso de que recaiga resolución firme que declare la existencia de incumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

c) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.

d) Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

e) Cuando la entidad o empresa no cumpliera con el requisito establecido en el artículo 4.4.c), transcurrido el plazo previsto en la disposición transitoria única.

f) Cuando la entidad o empresa no cumpliera con el requisito establecido en el artículo 4.5.a), transcurrido el plazo previsto en la disposición transitoria única.

g) En caso de que en la entidad o empresa se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados.

h) En los supuestos de incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo. Específicamente, cuando la entidad o empresa incurra en publicidad ilícita.

2. La revocación de la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad conllevará, en todo caso, pérdida de las facultades derivadas de aquélla. Para las facultades y obligaciones derivadas de los supuestos previstos en los apartados c) y d) del artículo 11.1 del presente real decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

3. Aquella empresa a la que se haya revocado el distintivo quedará excluida durante tres años de la posibilidad de solicitarlo. En el caso de una segunda revocación, la empresa quedará excluida durante 10 años en los procedimientos de concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

4. Contra la resolución de revocación, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos previstos en la Ley 29/1998, de 13 de julio.

Artículo 19. *Suspensión y renuncia voluntarias.*

La entidad o empresa distinguida en materia de igualdad podrá solicitar al Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., la suspensión de la concesión de su distintivo, o renunciar a él.

La suspensión conllevará la suspensión de las facultades derivadas de la concesión en los términos previstos en el artículo 17.

La renuncia al distintivo conllevará la pérdida de las facultades derivadas de aquélla en los términos previstos en el artículo anterior.

CAPÍTULO V

Registro de concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones del distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 20. *Registro de las empresas y entidades con distintivo "Igualdad en la Empresa".*

El Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres O.A., mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones de este distintivo empresarial.

CAPÍTULO VI

Colaboración entre Administraciones públicas

Artículo 21. *Colaboración entre Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas garantizarán la necesaria coordinación y colaboración en relación con la concesión y revocación del distintivo y de cualesquiera otras distinciones y premios a los que se refiere el artículo 11.2. A tal efecto podrán comunicar las correspondientes resoluciones de concesión, suspensión, renovación y revocación, así como las renuncias voluntarias que se produzcan.

Disposición adicional única. *Definición de los términos entidad y empresa.*

Los términos entidad y empresa empleados en este real decreto deben ser entendidos en todo caso de conformidad con lo previsto en el primer párrafo del artículo 4.1.

Disposición transitoria única. *«Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres».*

Las empresas que hayan sido reconocidas como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» de conformidad con lo previsto en la Orden de 25 de enero de 1996, podrán seguir utilizando en su publicidad y comunicaciones el citado reconocimiento hasta que se resuelva la primera de las convocatorias que realice el Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo regulado en el presente real decreto. A partir de esa fecha ninguna empresa podrá seguir utilizando ese reconocimiento.

A las empresas a que se refiere el párrafo anterior, que concurran a la convocatoria del Ministerio de Igualdad para la concesión del distintivo «Igualdad en la empresa», les resultará de aplicación en su integridad el régimen jurídico previsto en el presente real decreto para la solicitud inicial de este distintivo, si bien les será valorado su reconocimiento como «Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» junto con los demás criterios de valoración previstos el artículo 10.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral.

Disposición final segunda. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la Ministra de Igualdad a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 30

Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 302, de 16 de diciembre de 2009
Última modificación: 1 de diciembre de 2010
Referencia: BOE-A-2009-20160

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula, en su artículo 78, el Consejo de Participación de la Mujer como el 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, estableciendo que su régimen de funcionamiento, competencias y composición se determinará reglamentariamente, garantizando, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Por su parte, de acuerdo con el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, éste es el departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo (…) y erradicación de la violencia de género. Asimismo, le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

En consecuencia, corresponde al Ministerio de Igualdad proponer al Consejo de Ministros el desarrollo de las previsiones del artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la elaboración del presente real decreto.

Este real decreto ha sido objeto del trámite de consulta a las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, previa aprobación de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 20 de noviembre de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Objeto, naturaleza y funciones

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular las funciones, composición y funcionamiento, del Consejo de Participación de la Mujer, previsto en el artículo 78 de la Ley de Igualdad.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica y fines.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad..

2. Creado como espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, el Consejo tendrá los siguientes fines:

a) Ser el cauce para la participación de las mujeres, en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad y la lucha contra la discriminación, recogiendo las demandas y propuestas dirigidas a tal fin.

b) Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante las Administraciones públicas y ante cualquier institución de carácter público o privado, ante las políticas públicas, generales y específicas propuestas, iniciativas y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de los fines señalados en el artículo 1, el Consejo de Participación de la Mujer tendrá las funciones de asesoramiento y propuesta sobre cuantas medidas de políticas de igualdad entre mujeres y hombres se aborden por el Gobierno. En particular, se le atribuyen las funciones siguientes:

a) Elaborar informes sobre las propuestas, planes y programas que puedan afectar a la igualdad entre mujeres y hombres, a iniciativa propia o cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, así como formular propuestas y recomendaciones en esta materia.

b) Proponer medidas para la promoción integral de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, dentro del marco de competencias de la Administración General del Estado.

c) Recabar información de los programas y actividades que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres lleva a cabo la Administración General del Estado, así como aquellos otros desarrollados en cooperación con otras Administraciones públicas y proporcionar a las organizaciones de mujeres información relativa a todos los temas que las afecten, dentro del marco legislativo y financiero de la Unión Europea.

d) Recabar y canalizar las propuestas de las organizaciones sociales con actividad en el ámbito de la igualdad ente mujeres y hombres.

e) Promover o elaborar estudios e iniciativas sobre materias de su competencia.

f) Cooperar con otros órganos análogos de ámbito nacional, autonómico, local e internacional, con vistas a coordinar y mejorar todas aquellas actuaciones que redunden en beneficio de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a cuyo objeto se tendrán las oportunas reuniones.

g) Promover el intercambio de experiencias, debates, discusiones y encuentros de organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, con el fin de proporcionarles información relativa a la realidad social de las mujeres.

h) Elaborar una memoria anual sobre los trabajos y actividades realizadas.

i) Cuantas otras actuaciones se consideren necesarias para el logro de su objetivo, así como cualquier otra que las disposiciones vigentes le atribuyan.

2. Además de las funciones previstas en el apartado 1, al Consejo de Participación de la Mujer le corresponde emitir informe, cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de reales decretos de competencia estatal, que regulen materias relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo; así como, con carácter preceptivo, sobre el Plan Estratégico de Igualdad.

El plazo para emitir dicho informe, en su caso, será el fijado por el Gobierno o el órgano competente de la Administración General del Estado, en la orden de remisión del expediente o en la solicitud de consulta.

El plazo para la emisión del informe no será inferior a 30 días, salvo que el Gobierno, o el órgano competente de la Administración General del Estado, hagan constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días.

Transcurrido el correspondiente plazo sin que se haya emitido el dictamen se tendrá por cumplido el trámite y se podrán proseguir las actuaciones de procedimiento.

3. Las propuestas, acuerdos o recomendaciones del Consejo de Participación que se eleven al Gobierno se canalizarán a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

CAPÍTULO II

Composición

Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer estará constituido por: una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría, y 40 vocalías; 13 en representación de las Administraciones públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, 4 en representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y 3 personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad.

2. Las vocalías en representación de las Administraciones públicas serán ejercidas:

a) Por diez personas, con rango al menos de director general, en representación de los Departamentos Ministeriales que designe la Comisión Interministerial de Igualdad, a propuesta del titular del Ministerio respectivo.

b) Por dos personas en representación de las comunidades autónomas, y ciudades de Ceuta y Melilla, designadas por la Conferencia Sectorial de Igualdad.

c) Por una persona en representación de la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal, designada a propuesta de aquélla.

3. Las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres serán ejercidas por aquellas personas elegidas como representantes por las propias organizaciones, siempre que éstas reúnan las siguientes condiciones:

a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente, y que sus fines estatutarios se enmarquen en la defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

b) Tener un ámbito de actuación estatal según sus estatutos y una existencia de, al menos, cuatro años y realizar programas, al menos, en dos comunidades autónomas. En los supuestos de Federaciones de Asociaciones, bastará con que al menos la mitad de las asociaciones federadas tengan una antigüedad de, al menos, cuatro años, aunque la Federación como tal tenga una antigüedad menor.

4. En todo caso, las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres deberán reflejar la pluralidad del movimiento asociativo de mujeres garantizando la representatividad de organizaciones profesionales y empresariales, rurales, y colectivos con especiales dificultades.

5. Asimismo, podrán ser convocados bien al Pleno, a una Comisión o a un Grupo de Trabajo, representantes o personalidades de otras Administraciones públicas, organismos e

instituciones en función de la naturaleza o del ámbito territorial de los temas que se vayan a tratar, de interés para el Consejo. Estos representantes actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 5. *De la presidencia.*

1. Ejercerá la presidencia del Consejo de Participación de la Mujer la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

2. Serán funciones de la presidencia:

a) Ostentar la representación.

b) Ejercer la dirección.

c) Asegurar el cumplimiento de las leyes.

d) Convocar las sesiones del pleno, presidirlas y moderar el desarrollo de los debates.

e) Fijar el orden del día de las reuniones, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de las vocalías, formuladas con la suficiente antelación.

f) Dirimir con su voto las votaciones, en caso de empate.

g) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos.

h) Todas aquellas otras funciones que sean intrínsecas a su condición.

3. En los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, ocupará la presidencia, en primer lugar, la persona que ejerza la vicepresidencia primera y, en ausencia de ésta, la persona que ostente la segunda.

Artículo 6. *De las vicepresidencias.*

1. La vicepresidencia primera será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad. La vicepresidencia segunda será elegida por y entre las personas que ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.

2. Corresponde a las vicepresidencias:

a) Sustituir, por su orden, a la persona que ejerza la presidencia en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, ejerciendo las funciones que a ésta le están atribuidas.

b) Cuantas otras funciones les sean delegadas por la presidencia.

3. Las funciones de las vicepresidencias no serán delegables.

Artículo 7. *De la secretaría.*

1. Ejercerá la secretaría la persona que ostente la Dirección General del Instituto de la Mujer.

2. Corresponde a la secretaría:

a) Asistir a las reuniones del pleno, con voz pero sin voto.

b) Efectuar las convocatorias de las sesiones del Consejo por orden de la presidencia, así como las citaciones a los miembros.

c) Recibir las comunicaciones que las vocalías del Consejo eleven al mismo, así como cuantas notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otras clases de escritos que se remitan al Consejo de Participación.

d) Facilitar, por medio de los servicios correspondientes, a los demás miembros del Consejo la información y asistencia técnica que sean necesarias para el ejercicio de las funciones encomendadas a los mismos.

e) Elaborar y autorizar las actas de las sesiones del Consejo de Participación y emitir las correspondientes certificaciones.

f) Cuantas otras le sean inherentes.

Artículo 8. *De las vocalías.*

Corresponde a las vocalías:

a) Participar en los debates y efectuar propuestas relacionadas con los fines y funciones del Consejo.

b) Participar en los grupos de trabajo que se constituyan.

c) Ejercer el derecho de voto, pudiendo hacer constar en el acta su abstención o voto particular.

d) Acceder a la información necesaria para poder cumplir sus funciones. A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente dirigida a la secretaría del Consejo.

e) Ser informadas, bien en el Pleno, bien a través de comunicación individual, de la convocatoria anual de subvenciones del Instituto de la Mujer, destinadas a organizaciones y asociaciones de mujeres, así como de las resoluciones de las convocatorias de subvenciones dirigidas a las organizaciones y asociaciones de mujeres que apruebe, en su caso, el Ministerio de Igualdad o el Instituto de la Mujer.

f) Formular ruegos y preguntas.

g) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a la condición de vocal.

Artículo 9. *Procedimiento de elección y duración del mandato de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

1. El procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres, será convocado al efecto por la Ministra de Igualdad, dirigido a las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, las cuales podrán presentar las correspondientes candidaturas.

2. El proceso de elección, que habrá de garantizar los criterios de representatividad previstos en el artículo 4.4, se regirá por las bases establecidas en dicha convocatoria, que contendrán, como mínimo, el procedimiento para solicitar la participación en el mismo como electoras y elegibles, el procedimiento para la emisión del voto por aquellas organizaciones y asociaciones admitidas, y la publicación de la relación de las organizaciones y asociaciones elegidas para cubrir las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres.

3. La duración del mandato de quienes ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres será de cinco años, a cuyo término se celebrará un nuevo procedimiento de elección.

4. Además de por expiración del mandato, serán causas de cese las siguientes:

a) Por renuncia.

b) Por dejar de concurrir los requisitos exigidos en la convocatoria para poder formar parte del proceso de elección.

c) Por acuerdo de la entidad a la que representa, comunicado a la Secretaría del Consejo.

d) Por renuncia de la organización a la que representa quien ocupe la vocalía correspondiente.

CAPÍTULO III

Funcionamiento

Artículo 10. *Pleno.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer celebrará, al menos, dos sesiones plenarias ordinarias al año, cuya convocatoria será acordada por la Presidencia. Corresponde a la Presidencia la convocatoria de sesiones extraordinarias, cuando lo estime justificado o, en su caso, tras la solicitud razonada de la mayoría de las vocalías del Consejo.

2. Las convocatorias ordinarias del Consejo se efectuarán con la debida antelación y, al menos, quince días antes de la fecha de la reunión. Para las extraordinarias podrá reducirse este plazo, que en ningún caso será inferior a ocho días antes de la fecha de reunión.

3. Las convocatorias deberán indicar día, hora y lugar, así como orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para su estudio previo.

4. Para la válida constitución del pleno en primera convocatoria, se requerirá la presencia de quienes ejerzan la presidencia y la secretaría, respectivamente, o, en su caso, de quienes le sustituyan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros. En segunda convocatoria será suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros.

5. Corresponde al Pleno aprobar las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo. Asimismo le corresponde aprobar las líneas generales de actuación del Consejo, la creación de los Grupos de Trabajo que estime necesarios; y discutir y, en su caso, aprobar los informes presentados por la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo.

Artículo 11. *Reunión informativa.*

Anualmente, la presidencia podrá convocar una reunión informativa del Consejo con representantes de todas las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, aunque no hayan obtenido representación en el Pleno.

Artículo 12. *Comisión permanente.*

1. La comisión permanente estará integrada por quienes ejerzan la vicepresidencia primera del Pleno, que la presidirá; la vicepresidencia segunda, que ejercerá la vicepresidencia de la Comisión Permanente; y seis vocalías elegidas por el Pleno, de las que tres habrán de serlo en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres representadas en el mismo, a designar por ellas mismas, y tres en representación del resto de integrantes del Pleno. La secretaría del Pleno ejercerá también la de la Comisión Permanente, con voz pero sin voto.

2. La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Consejo de Participación de la Mujer para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o de estudio. Tendrá atribuidas las facultades que aseguren la ejecución de los acuerdos adoptados por el Pleno del Consejo y realizará asimismo tareas de apoyo y asesoramiento a las funciones de la presidencia cuando se reúna el Pleno, y cualesquiera otras que éste le encomiende.

Artículo 13. *Grupos de trabajo.*

1. El Pleno del Consejo podrá crear, cuando lo estime necesario y por mayoría de sus miembros, grupos de trabajo para el examen de las materias objeto de su competencia, a los que encomendará el estudio y análisis de temas específicos.

2. El Pleno decidirá, al constituir los grupos de trabajo, el objeto, finalidad, composición y funcionamiento de cada uno de ellos, que en todo caso estarán integrados por un máximo de 10 vocales.

3. Los Grupos de Trabajo elaborarán informes o propuestas que para su aprobación deberán ser sometidas al Pleno o, en su caso, a la Comisión Permanente, en los que podrán reflejarse las opiniones discrepantes de sus integrantes. Asimismo podrán convocar a expertos en las materias que traten con la finalidad de recabar su opinión y asesoramiento.

Disposición adicional primera. *Convocatoria del proceso de elección de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

En el plazo de tres meses desde la publicación de este real decreto, la Ministra de Igualdad convocará el procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de Mujeres, previsto en el artículo 9.

Disposición adicional segunda. *Plazo para la elaboración y aprobación de sus normas de organización y funcionamiento interno.*

En el plazo de tres meses desde su constitución, el pleno elaborará y aprobará las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo.

Disposición adicional tercera. *Régimen jurídico.*

En lo no previsto en este real decreto, el funcionamiento del Consejo de Participación se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional cuarta. *Financiación.*

Para el desempeño de sus funciones, el Consejo de Participación de la Mujer contará con los créditos presupuestarios que asigne el Ministerio de Igualdad, sin que en ningún caso pueda originarse incremento del gasto público.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la Ministra de Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 31

Orden JUS/902/2018, de 31 de agosto, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 31 de agosto de 2018, por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género

Ministerio de Justicia
«BOE» núm. 212, de 1 de septiembre de 2018
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2018-12014

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 31de agosto de 2018, ha adoptado el Acuerdo por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género.

Para general conocimiento se procede a la publicación del referido acuerdo que figura como anexo a esta orden.

ANEXO

Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se crea un Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género

La elaboración de una nueva Ley de Enjuiciamiento Criminal es uno de los objetivos prioritarios del actual Gobierno. A tal fin, procede realizar una revisión en profundidad de los diversos proyectos existentes, con el objetivo de definir un texto que modernice y actualice la legislación procesal decimonónica, que, a pesar de las innumerables reformas, aún continúa en vigor.

Uno de los ejes que ha de vertebrar el nuevo texto normativo es la perspectiva de género, en base a los motivos y razones que a continuación se ofrecen. Por ello, y con el objeto de introducir este enfoque en la norma, se hace necesario constituir un grupo de trabajo específico, como el que se regula en el presente Acuerdo, que permita contar con algunas de las voces más autorizadas en Derecho Procesal de nuestro país que colabore en la consecución de este objetivo.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

En el ámbito europeo la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor europeo fundamental, recogido en el Tratado de la UE, en su Tratado de Funcionamiento y en la Carta de los Derechos Fundamentales. En ese sentido, la Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

En España, la Constitución reconoce en el artículo 1 la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, correspondiendo a los poderes públicos promover, según el artículo 9.2, las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas, estableciendo en el artículo 14 la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Desde la aprobación de la Constitución, se han llevado a cabo reformas legislativas en los ámbitos civil, penal, laboral, económico, educativo, etc., para introducir la igualdad de trato y de oportunidades y eliminar discriminaciones por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) establece un marco jurídico para el logro de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminación por razón de sexo en cualesquiera de los ámbitos de la vida, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Asimismo regula la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que informa la actuación de todos los poderes públicos y deber ser integrado de forma activa, entre otros, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas.

La Ministra de Justicia en su comparecencia ante la Comisión de Justicia del Congreso de los Diputados del pasado 11 de julio de 2018 señaló la necesidad de «(...) dar cumplimiento al mandato que salió de estas mismas Cortes hace ya más de una década, incorporando la perspectiva de género en nuestra justicia. No hacerlo supondrá que continuemos impartiendo una justicia deficiente y parcial, que trata igual a los que son desiguales y se aleja de la equidad a la que debemos aspirar como sociedad avanzada. Una justicia con perspectiva de género es una justicia que se abre a todo género de perspectivas igualitarias, que busca soluciones justas a situaciones desiguales, lo que no se consigue si seguimos aplicando el ordenamiento jurídico conforme a concepciones formalistas del mismo».

Igualmente añadió la Ministra de Justicia que «hay que conseguir superar la denuncia que en este aspecto pronunció Victoria Kent: La mujer, en general, delinque poco, pero sufre un castigo mil veces más duro que el del hombre. Además, podríamos apostillar que incluso en su rol de testigo-víctima la mujer puede ser revictimizada solo por el hecho de serlo y denunciarlo».

Por todo ello, en aplicación del artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que recoge la posibilidad de que los diferentes Ministerios creen grupos o comisiones de trabajo se procede a constituir por el presente Acuerdo, el Consejo Asesor para la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Justicia, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 31 de agosto de 2018, acuerda:

Primero. *Objeto.*

1. Se crea el Consejo Asesor para el asesoramiento y la revisión de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que, sobre los trabajos de Gobiernos anteriores, incorpore la perspectiva de género, como grupo de trabajo de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sin que sus acuerdos tengan efectos directos frente a terceros.

2. El Consejo Asesor se adscribe al Gabinete del Secretario de Estado de Justicia.

Segundo. *Finalidad.*

1. El Consejo Asesor tendrá como objetivo primordial servir de asesoramiento a la Ministra de Justicia en la elaboración de un proyecto de Ley de Enjuiciamiento Criminal desde una perspectiva de género, a fin de que el texto normativo que se impulse tenga en cuenta la realidad social actual, y sea sensible y atienda adecuadamente a esta dimensión.

2. Podrá igualmente pronunciarse desde la perspectiva de género sobre medidas y planes que está impulsando el Departamento, proyectos normativos o decisiones relevantes, sin que, en ningún caso, estos pronunciamientos tengan naturaleza preceptiva.

Tercero. *Funciones.*

Para conseguir este fin, el Consejo Asesor tendrá las siguientes funciones:

a) Asesorar a la Ministra de Justicia, y revisar, sobre el trabajo de Gobiernos anteriores el texto vigente de la Ley de Enjuiciamiento Criminal incorporando la perspectiva de género.

b) Proponer las reformas legales necesarias para adaptar el ordenamiento jurídico a las nuevas exigencias planteadas por la sociedad en materia de género, particularmente en los ámbitos civil y penal.

c) Proponer cualquier otra reforma de detalle que resulte ineludible a consecuencia del presente estudio y se halle suficientemente justificada.

Cuarto. *Composición.*

Bajo la presidencia de la Ministra de Justicia, el Consejo Asesor tendrá la siguiente composición:

− Presidenta: Ministra de Justicia.
− Vicepresidente: Secretario de Estado de Justicia.
− Vocales:

• Ana María Ferrer García, Magistrada de la Sala Segunda del Tribunal Supremo. Vocal permanente de la Comisión General de Codificación.
• Elvira Tejada de la Fuente, Fiscal de Sala de Criminalidad Informática
• M.ª Isabel González Cano, Catedrática de Derecho Procesal de la Universidad de Sevilla. Vocal permanente de la Comisión General de Codificación.
• María Durán i Febrer, Abogada del Ilustre Colegio de Abogados de Baleares.
• Juan Luis Gómez Colomer, Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Jaume I de Castellón y Presidente de la Sección de Procesal de la Comisión General de Codificación.

− Secretario: El Director del Gabinete del Secretario de Estado de Justicia actuará como Secretario con voz y sin voto.

Los miembros de este Consejo Asesor podrán ser sustituidos, cuando así resulte justificado, por Resolución de la Ministra de Justicia.

Quinto. *Funcionamiento.*

1. El Consejo Asesor se reunirá de acuerdo con el calendario de trabajo que establezca su Presidencia o su Vicepresidencia por delegación de aquélla y, en todo caso, una vez al semestre, previa convocatoria de la Ministra de Justicia que se comunicará a través del Secretario de la Comisión.

Además, la Ministra de Justicia podrá convocar la celebración de reuniones adicionales si es preciso en el ejercicio de las funciones de este grupo de trabajo.

2. La secretaría del Consejo Asesor levantará acta de lo tratado y acordado en cada una de las reuniones que se produzcan en función de lo dispuesto en el número anterior.

3. El Consejo Asesor podrá celebrar sus reuniones utilizando medios electrónicos, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de la Administración electrónica.

4. En todo lo no regulado por esta Acuerdo, el funcionamiento del Consejo se regirá por lo dispuesto en materia de órganos colegiados por la sección 3.ª del Capítulo II del Título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. Los miembros del Consejo no percibirán retribución alguna, salvo la indemnización por gastos de viaje, y por dietas de alojamiento y manutención para los que residan fuera de Madrid.

Disposición adicional. *No incremento de gasto.*

El funcionamiento del Consejo no supondrá incremento alguno del gasto público y será atendido con los medios materiales y personales existentes en el Ministerio de Justicia.

§ 32

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2004-21760

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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra

todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

II

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros. Muy recientemente, la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en al ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

III

La Ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, veinte disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

En el título preliminar se recogen las disposiciones generales de la Ley que se refieren a su objeto y principios rectores.

En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

En la Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género como contenido curricular, incorporando en todos los Consejos Escolares un nuevo miembro que impulse medidas educativas a favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.

En el campo de la publicidad, ésta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados. De otro lado, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para su ejercicio.

En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia objeto de esta Ley, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial. Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Comisión encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

En el título II, relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia, en su capítulo I, se garantiza el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

Asimismo, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con el fin de garantizar a aquellas víctimas con recursos insuficientes para litigar una asistencia letrada en todos los procesos y procedimientos, relacionados con la violencia de género, en que sean parte, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos. Se extiende la medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la

situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional. Estas ayudas, que se modularán en relación a la edad y responsabilidades familiares de la víctima, tienen como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor; dichas ayudas serán compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.

En el título III, concerniente a la Tutela Institucional, se procede a la creación de dos órganos administrativos. En primer lugar, la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que corresponderá, entre otras funciones, proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia, que necesariamente habrán de comprender todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres. También se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como un órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer, así como asesorar y colaborar con el Delegado en la elaboración de propuestas y medidas para erradicar este tipo de violencia.

En su título IV la Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Para la ciudadanía, para los colectivos de mujeres y específicamente para aquellas que sufren este tipo de agresiones, la Ley quiere dar una respuesta firme y contundente y mostrar firmeza plasmándolas en tipos penales específicos.

En el título V se establece la llamada Tutela Judicial para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares.

Desde el punto de vista judicial nos encontramos ante un fenómeno complejo en el que es necesario intervenir desde distintas perspectivas jurídicas, que tienen que abarcar desde las normas procesales y sustantivas hasta las disposiciones relativas a la atención a las víctimas, intervención que sólo es posible a través de una legislación específica.

Una Ley para la prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer ha de ser una Ley que recoja medidas procesales que permitan procedimientos ágiles y sumarios, como el establecido en la Ley 27/2003, de 31 de julio, pero, además, que compagine, en los ámbitos civil y penal, medidas de protección a las mujeres y a sus hijos e hijas, y medidas cautelares para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

La normativa actual, civil, penal, publicitaria, social y administrativa presenta muchas deficiencias, debidas fundamentalmente a que hasta el momento no se ha dado a esta cuestión una respuesta global y multidisciplinar. Desde el punto de vista penal la respuesta nunca puede ser un nuevo agravio para la mujer.

En cuanto a las medidas jurídicas asumidas para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia sobre la mujer en las relaciones intrafamiliares, se han adoptado las siguientes: conforme a la tradición jurídica española, se ha optado por una fórmula de especialización dentro del orden penal, de los Jueces de Instrucción, creando los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y excluyendo la posibilidad de creación de un orden jurisdiccional nuevo o la asunción de competencias penales por parte de los Jueces Civiles. Estos Juzgados conocerán de la instrucción, y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia sobre la mujer, así como de aquellas causas civiles relacionadas, de forma que unas y otras en la primera instancia sean

objeto de tratamiento procesal ante la misma sede. Con ello se asegura la mediación garantista del debido proceso penal en la intervención de los derechos fundamentales del presunto agresor, sin que con ello se reduzcan lo más mínimo las posibilidades legales que esta Ley dispone para la mayor, más inmediata y eficaz protección de la víctima, así como los recursos para evitar reiteraciones en la agresión o la escalada en la violencia.

Respecto de la regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de Violencia sobre la Mujer, se ha optado por su inclusión expresa, ya que no están recogidas como medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que sólo regula la prohibición de residencia y la de acudir a determinado lugar para los delitos recogidos en el artículo 57 del Código Penal (artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal). Además se opta por la delimitación temporal de estas medidas (cuando son medidas cautelares) hasta la finalización del proceso. Sin embargo, se añade la posibilidad de que cualquiera de estas medidas de protección pueda ser utilizada como medida de seguridad, desde el principio o durante la ejecución de la sentencia, incrementando con ello la lista del artículo 105 del Código Penal (modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), y posibilitando al Juez la garantía de protección de las víctimas más allá de la finalización del proceso.

Se contemplan normas que afectan a las funciones del Ministerio Fiscal, mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia. Los Fiscales intervendrán en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos.

En sus disposiciones adicionales la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco introducido por el presente texto. Con objeto de armonizar las normas anteriores y ofrecer un contexto coordinado entre los textos legales, parte de la reforma integral se ha llevado a cabo mediante la modificación de normas existentes. En este sentido, las disposiciones adicionales desarrollan las medidas previstas en el articulado, pero integrándolas directamente en la legislación educativa, publicitaria, laboral, de Seguridad Social y de Función Pública; asimismo, dichas disposiciones afectan, en especial, al reconocimiento de pensiones y a la dotación del Fondo previsto en esta Ley para favorecer la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.

En materia de régimen transitorio se extiende la aplicación de la presente Ley a los procedimientos en tramitación en el momento de su entrada en vigor, aunque respetando la competencia judicial de los órganos respectivos.

Por último, la presente Ley incluye en sus disposiciones finales las habilitaciones necesarias para el desarrollo normativo de sus preceptos.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

4. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

Artículo 2. *Principios rectores.*

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.

i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.

j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.

k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

TÍTULO I

Medidas de sensibilización, prevención y detección

Artículo 3. *Planes de sensibilización.*

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente que como mínimo recoja los siguientes elementos:

a) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

b) Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el digital.

c) Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.

d) Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de las víctimas y su entorno, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, oída la Comisión a la que se refiere el párrafo anterior, elaborará el Informe anual de evaluación del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y lo remitirá a las Cortes Generales.

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO I

En el ámbito educativo

Artículo 4. *Principios y valores del sistema educativo.*

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 5. *Escolarización inmediata en caso de violencia de género.*

Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

Artículo 6. *Fomento de la igualdad.*

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

Artículo 7. *Formación inicial y permanente del profesorado.*

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

Artículo 8. *Participación en los Consejos Escolares.*

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

Artículo 9. *Actuación de la inspección educativa.*

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación

Artículo 10. *Publicidad ilícita.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 11.

El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

Artículo 12. *Titulares de la acción de cesación y rectificación.*

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer , el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 13. *Medios de comunicación.*

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

Artículo 14.

Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

CAPÍTULO III

En el ámbito sanitario

Artículo 15. *Sensibilización y formación.*

1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia.

2. En particular, se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar e impulsar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.

3. Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.

4. En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.

Artículo 16. *Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.*

En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se constituirá, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

TÍTULO II

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

CAPÍTULO I

Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

Artículo 17. *Garantía de los derechos de las víctimas.*

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

3. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán carácter de servicios esenciales.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de dicha situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.

Artículo 18. *Derecho a la información.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho. La información deberá ser accesible para las mujeres que desconozcan el castellano o, en su caso, la otra lengua oficial de su territorio de residencia.

Artículo 19. *Derecho a la atención integral.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

a) Información a las víctimas.
b) Atención psicológica.
c) Apoyo social.
d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios, asegurando, en todo caso, la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los mismos. En todo caso, se procurará una distribución territorial equitativa de los servicios y se garantizará su accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida, o convivan en contextos familiares en los que se cometen actos de violencia de género. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. En particular, deberán contar con profesionales de la psicología infantil para la atención de las hijas e hijos menores víctimas de violencia de género, incluida la violencia vicaria.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las comunidades autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

Artículo 19 bis. *Derecho a la atención sanitaria.*

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.

3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con

problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia.

Artículo 20. *Asistencia jurídica.*

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada deberá asumir la defensa de la víctima, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten.

2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado o letrada de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género y para asegurar su inmediata presencia y asistencia a las víctimas.

5. Los Colegios de Procuradores adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de procurador o procuradora en los procedimientos que se sigan por violencia de género cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

6. El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

7. Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

CAPÍTULO II

Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. *Derechos laborales y de Seguridad Social.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por

contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 22. *Programa específico de empleo.*

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

Artículo 23. *Acreditación de situaciones de violencia de género.*

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO III

Derechos de las funcionarias públicas

Artículo 24. *Ámbito de los derechos.*

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25. *Justificación de las faltas de asistencia.*

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26. *Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.*

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

CAPÍTULO IV

Derechos económicos

Artículo 27. *Ayudas sociales.*

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.

3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

Artículo 28. *Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.*

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

CAPÍTULO V

Derecho a la reparación

Artículo 28 bis. *Alcance y garantía del derecho.*

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la violencia, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

Artículo 28 ter. *Medidas para garantizar el derecho a la reparación.*

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el apartado siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

2. Las administraciones públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios, que deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.

b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.

c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.

d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.

e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

3. La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las administraciones públicas garantizarán la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el Título II. Asimismo, con el objetivo de garantizar la recuperación simbólica, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

Asimismo, las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación. En particular, dichas víctimas podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

5. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas cuenten con protección efectiva ante represalias o amenazas.

6. Las administraciones públicas promoverán, a través de homenajes y de acciones de difusión pública, el compromiso colectivo frente a la violencia contra las mujeres y el respeto por las víctimas.

TÍTULO III

Tutela Institucional

Artículo 29. *La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

1. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y elaborará la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres. Asimismo, coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las administraciones con competencia en la materia.

2. La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de

los intereses tutelados en esta ley en colaboración y coordinación con las administraciones con competencias en la materia.

3. Reglamentariamente se determinará el rango y las funciones concretas de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Artículo 30. *Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.*

1. Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

2. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 31. *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

1. El Gobierno establecerá, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.

2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.

3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.

4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.

Artículo 32. *Planes de colaboración.*

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

3. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores o aquellas que viven en el ámbito rural.

[. . .]

§ 33

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Última modificación: 18 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2020-12214

I

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras tenían esta obligación. A efectos de que la ampliación de las empresas obligadas a realizar el plan de igualdad se realizara de modo paulatino, se incorporó una disposición transitoria décimo segunda a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. De un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos: (i) diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en su caso; (ii) objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; (iii) y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. El presente real decreto surge para dar cumplimiento al

mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

Además de las materias expresamente mencionadas en dicho artículo como susceptibles de desarrollo reglamentario, hay también otros temas cuyo desarrollo reglamentario, de acuerdo con lo previsto en la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sirven para mejorar la eficacia de los planes de igualdad y también para incrementar la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos. Es el caso de los aspectos relacionados con los sujetos llamados a negociar los planes de igualdad, incluidos el diagnóstico y la constitución de la comisión negociadora, y con el desarrollo del procedimiento de negociación, al resolver cuestiones como las que se plantean cuando la empresa tiene varios centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras o cuando no existe tal representación legal, situaciones que, dada la extensión de la obligación de elaborar planes de igualdad, se verán incrementadas de manera significativa.

Con ello se atienden los diversos criterios jurisprudenciales –sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de febrero de 2017, entre otras–, relativos tanto a la propia transparencia del proceso negociador, como al derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas, de manera que la obligación de contar con un plan de igualdad corresponde a la empresa, pero aquel –por las características de la empresa– debe ser fruto de la negociación con la representación de las personas trabajadoras, con la intervención de aquella en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Según el Tribunal Supremo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que «cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria».

II

El presente real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. Dada la estructura del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y los diferentes supuestos en los que la empresa elabora y aplica los citados planes de igualdad, se aclara el alcance y la preceptividad de lo contenido en este real decreto.

El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.

El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva

entre mujeres y hombres, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario.

Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

El capítulo IV, por último, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

III

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las cuestiones a que se refiere el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como a otros aspectos de acuerdo con la habilitación de la disposición final tercera de dicha ley orgánica. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo, al tiempo que su desarrollo sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone nuevas e innecesarias cargas administrativas.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este real decreto ha sido consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

Este real decreto es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, de

acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2020,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

3. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

5. Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

6. Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Artículo 3. *Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas de plantilla que hace obligatorio el plan de igualdad, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

CAPÍTULO II

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

Artículo 4. *Plazo para llevar a cabo la negociación.*

1. Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Las empresas no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres meses posteriores a la publicación del mismo.

3. Cuando la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad fuere acordada por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en sustitución de las sanciones accesorias, el plazo para iniciar el procedimiento de negociación, en su caso, será el fijado en dicho acuerdo.

4. En todo caso, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 5. *Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.*

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e

información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6. *Competencias de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

CAPÍTULO III

Contenido de los planes de igualdad

Artículo 7. *Diagnóstico de situación.*

1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Contenido mínimo de los planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.
b) Ámbito personal, territorial y temporal.
c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género,

lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Artículo 9. *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.*

1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Artículo 10. *Extensión de los planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

CAPÍTULO IV

Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 11. *Registro de planes de igualdad.*

1. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

2. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

3. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

4. En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Artículo 12. *Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.*

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Disposición adicional primera. *Registro de Planes de Igualdad.*

Se efectuarán las modificaciones necesarias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos para que este distinga los planes de igualdad negociados y los acordados, distinguiendo a su vez si son obligatorios o voluntarios, facilitando su consulta automatizada.

Disposición adicional segunda. *Medidas de fomento y apoyo a la elaboración y aplicación de medidas y planes de igualdad en las empresas.*

Con el fin de impulsar la adopción e implantación de planes de igualdad en las empresas, así como su seguimiento y evaluación, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de la Mujer, promoverá, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, medidas de fomento, apoyo y asistencia técnica, consistentes, entre otras, en la promoción y realización de acciones formativas, puesta a disposición de guías y manuales de referencia, y cualesquiera otras que puedan resultar necesarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición adicional tercera. *Guías y protocolos de buenas prácticas.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, con la colaboración, en su caso, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar estereotipos de género en la

contratación y promoción, en especial entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas que garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas.

Disposición adicional cuarta. *Distintivo de Igualdad.*

A efectos de la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" y para determinar la existencia de participación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la plantilla, se tomará como criterio de valoración su implicación en la elaboración del plan, o en las medidas de igualdad, así como en su implantación y evaluación en los términos establecidos en el artículo 10.a).16.º del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Disposición transitoria única. *Reglas transitorias.*

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, queda redactado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el título a fin de que sea el siguiente:

«Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad».

Dos. Se modifica la letra f) del artículo 2, con la siguiente redacción:

«f) Los planes de igualdad cuya elaboración resulte conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo».

Tres. Se modifica el artículo 6, con la siguiente redacción:

«Artículo 6. *Solicitud de inscripción.*

1. A fin de iniciar el trámite previsto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como para proceder a la inscripción del resto de los acuerdos y actos inscribibles previstos en el artículo 2 de este real decreto, dentro del plazo de quince días a partir de la firma del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo, de la fecha de comunicación de iniciativa de negociaciones o denuncia, la comisión negociadora o quien formule la solicitud, debidamente acreditada, deberá presentar través de medios electrónicos ante el Registro de la autoridad laboral competente la solicitud de inscripción correspondiente.

A estos efectos, serán solicitantes de la inscripción:

a) Convenio, plan de igualdad o acuerdo: la persona designada por la comisión negociadora.

b) Acuerdos de las comisiones paritarias: la persona designada por la comisión paritaria.

c) Los laudos arbitrales y los acuerdos de mediación: la persona designada por la comisión negociadora que haya acordado someterse a los mismos. No obstante, si estos se han acordado en el seno de un sistema de mediación o arbitraje, el órgano de dirección del organismo correspondiente.

d) Acuerdos en conflictos colectivos o de fin de huelga: la persona designada por las partes en conflicto.

e) Comunicaciones del artículo 89.1 y las denuncias del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores: quien haya formulado la comunicación o denuncia.

f) En los casos de comunicaciones de sentencias: la parte legitimada conforme a la normativa de procedimiento laboral que haya impugnado un convenio colectivo, o la parte legitimada conforme a dicha normativa que haya interpuesto conflicto colectivo.

g) Las extensiones de los convenios: la parte que solicite la extensión.

2. En la solicitud de inscripción del convenio colectivo, plan de igualdad o en su caso, de los acuerdos señalados en el artículo 2.1 de este real decreto, se deberán facilitar todos aquellos datos relativos a las partes firmantes del acuerdo o acto para el que se solicita la inscripción y la fecha de la firma, así como, en su caso, los relativos a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal y la actividad o actividades económicas cubiertas por los mismos, conforme se establece en el anexo 1 de este real decreto.

3. Asimismo, se deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo 2 de este real decreto, a efectos de elaboración de la estadística de convenios colectivos.

Anexo 2.I Hoja estadística de convenios colectivos de empresa.

Anexo 2.II Hoja estadística de convenios colectivos de sector.

Anexo 2.III Revisión por cláusula de “garantía salarial”.

Anexo 2.IV Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.

Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad.

Los anexos 2.I y 2.II deben ser cumplimentados obligatoriamente por las comisiones negociadoras a la firma del convenio. En los convenios plurianuales, se cumplimentarán los citados anexos con los datos acordados para la vigencia total del mismo y, respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.), exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia.

El anexo 2.III se cumplimentará exclusiva y obligatoriamente para notificar las revisiones salariales motivadas por la aplicación de la cláusula de «garantía salarial» cuando esta ha tenido efectos retroactivos sobre los salarios pactados y aplicados al principio de cada período.

El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.

El anexo 2.V debe ser cumplimentado por las comisiones negociadoras de los planes de igualdad a la firma del mismo o por la empresa si el plan se presenta por esta.

4. Igualmente deberán ser cumplimentados por la autoridad laboral competente los datos estadísticos e identificativos previstos en los anexos 1 y 2 de este real decreto, correspondientes a las extensiones de convenios, previstas en el artículo 2.3.c) del mismo».

Cuatro. Se modifican las letras a) y b) del artículo 7, con la siguiente redacción:

«a) Texto original del convenio, plan de igualdad, acuerdo o comunicación firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

b) Para la inscripción de los planes de igualdad y acuerdos a que se refiere el artículo 2.1.a), b), e) y f) de este real decreto deberán presentarse las actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y de firma del convenio y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban».

Cinco. Se modifica el artículo 13, con la siguiente redacción:

«Artículo 13. *Asignación de código.*

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del convenio, plan de igualdad o acuerdo colectivo le asignará un código conforme a lo establecido en el anexo 3 de este real decreto. El sistema de atribución de códigos será específico y diferenciado para los planes de igualdad, diferenciando si han sido acordados o no.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente».

Seis. Se modifica la denominación del Capítulo III, a fin de que tenga la siguiente redacción:

«CAPÍTULO III

Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad»

Siete. Se modifica el título del artículo 17 y el apartado 1, con la siguiente redacción:

«Artículo 17. *Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.*

1. Las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, incluida la Administración General del Estado, deberán de remitir por medios electrónicos a la base de datos centralizada en el plazo de ocho días hábiles todo asiento electrónico practicado en sus respectivos registros, así como los datos estadísticos en aquellos casos en los que así sea necesario.

Igualmente deberán remitir por medios electrónicos, en el plazo de ocho días desde su publicación en los boletines oficiales correspondientes, los enlaces a dichos boletines en los que figure la publicación del texto de los convenios y acuerdos, planes de igualdad o cualquier otra comunicación objeto de publicación.

Esta información integrará la base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social».

Ocho. Se modifica la disposición adicional segunda con la siguiente redacción:

«Disposición adicional segunda. *Depósito de convenios y acuerdos de eficacia limitada y acuerdos de empresa.*

Cuando se solicite el depósito de convenios o acuerdos colectivos de eficacia limitada o acuerdos de empresa no incluidos en el artículo 2.1.h) de este real decreto en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo, así como cumplimentar los datos estadísticos e identificativos que figuran en los anexos 1 y 2. Asimismo, se podrá solicitar el depósito de los acuerdos relativos a los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el presente real decreto».

Nueve. Se añade una nueva disposición adicional quinta con la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. *Referencias al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

Todas las referencias que en el presente real decreto se hagan al registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo se entenderán hechas al registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad».

Diez. Se modifica el apartado I.4 del anexo 1, con la siguiente redacción:

«Código Naturaleza

01 Convenio colectivo.
02 Adhesión a convenio o acuerdo colectivo.
03 Laudo arbitral.
04 Acuerdo de mediación.
05 Acuerdo de fin de huelga.
06 Extensión de convenio.
07 Acuerdo Marco.
08 Acuerdo sectorial sobre materias concretas.
09 Acuerdos Interprofesionales.
10 Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g).
11 Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f).
12 Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h).
16 Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.ª).
17 Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.ª).
18 Planes de igualdad no acordados (artículo 2.1.f)».

Once. Se añade después del anexo 2.IV un nuevo anexo 2.V con la siguiente redacción:

«ANEXO 2.V

Hoja estadística del Plan de Igualdad

1. Datos registrales de la empresa

1.1 Ámbito Geográfico. Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.
1.2 Datos de la comisión negociadora. Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.
1.3 Titularidad de la empresa. Privada, Pública (estatal autonómica, municipal).
1.4 Ámbito Funcional. Se marcará empresa o grupo de empresa (en esta naturaleza no estarán operativos ni el centro de trabajo ni el franja).
Si marca grupo de empresa se le pedirá:

– Cuantas empresas incluye el plan.
– Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítem restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado.

1.5 Nombre o razón social de la empresa.
1.6 NIF de la empresa.
1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos.
1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de ……

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

……
……
……

No se aplica ningún convenio.
En este supuesto, explique detalladamente su actividad económica:

.....
.....

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El plan de igualdad es:

– Voluntario.
– Obligatorio:

• Por disposición legal.
• Por convenio colectivo aplicable.
• Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

– Sí, con la totalidad.
– Sí, con la mayoría.
– Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
– No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

– Sí.
– No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

Desde…..…….. Hasta…….....……

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

3. Datos de la comisión negociadora

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.
3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.
3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

– Las secciones sindicales de la empresa.
– El comité de empresa o los delegados de personal.
– La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).

En caso afirmativo:

– De organizaciones sindicales.
– De organizaciones empresariales.
– De consultoría externa.
– De la Administración Pública:

• Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
• De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

– A la comisión paritaria del convenio.
– A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
– A ambos.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. .....

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

– La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
– El registro salarial (Sí/No).

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.		
Clasificación profesional.		
Formación.		
Promoción profesional.		

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.		
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
Infrarrepresentación femenina.		
Retribuciones.		
Prevención del acoso sexual.		
Prevención del acoso por razón de sexo.		
Salud laboral desde una perspectiva de género.		
Violencia de género.		
Otras (Especificar).		
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

– Un informe de conclusiones.
– El diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? SÍ/NO.
– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? SÍ/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional SÍ/NO.
– La segregación vertical SÍ/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?
5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?
5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?
5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?
5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. SÍ/NO.
– Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.
En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?
5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?
5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?
5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?
5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.
En caso afirmativo:

– Se flexibiliza su uso.
– Se amplía el permiso.
– Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?
En caso afirmativo, describa la medida:

.....
.....

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?
5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?
En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

– Acoso sexual. SÍ/NO.
– Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

.....
.....

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– Cuantitativos.
– Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico

La elaboración del diagnóstico deberá atender a los siguientes criterios:

1. Condiciones generales

1.º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

– Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

– Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

c) Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5.º El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

2. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

El diagnóstico deberá contener información desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo, relativa, a:

a) Los ingresos y ceses producidos en el último año con indicación de la causa, especificando la edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

b) Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

c) Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento.

d) Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

e) Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

f) Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Asimismo, se informará sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

g) Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.

En el diagnóstico se analizará la incidencia en la promoción de la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa.

b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de

jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo.

El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen.

Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.

4. Condiciones de trabajo

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico recopilará información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica, la estabilidad laboral de mujeres y hombres, y en concreto:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.

e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.

o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

También se tendrá en cuenta la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, y valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico contendrá:

a) Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

b) Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

c) Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

d) Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado (por ejemplo, cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos…).

6. Infrarrepresentación femenina

La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo.

El diagnóstico deberá informar sobre la distribución de la plantilla en de los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres de en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical). Para ello se analizará:

a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.

b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.

c) En su caso, la presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.

Para este análisis se tendrán en cuenta los datos obtenidos de los apartados b), c), d) y e) del apartado 2 de este anexo.

En este apartado se analizará también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal). A estos efectos, se recogerá en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del plan de igualdad conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los procedimientos de actuación contemplarán en todo caso:

a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Asimismo, y conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las medidas deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

Tal y como se recoge en el artículo 8.2 del presente real decreto, el plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

§ 34

Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella

Ministerio de Política Territorial y Función Pública
«BOE» núm. 1, de 1 de enero de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-2

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública y de la Ministra de Igualdad, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

La Secretaria General de Función Pública, en virtud de las competencias atribuidas por el Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, y a los efectos de dar a dicho Plan la más amplia difusión por la trascendencia que han de tener las actuaciones que en el mismo se contemplan en el ámbito de la Administración General del Estado, resuelve publicar el citado Acuerdo en el que dicho Plan figura como anexo.

ANEXO

Acuerdo por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

El artículo 64 de la citada ley orgánica contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, que incluya 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.

En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Ministros adoptó los acuerdos de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la

Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, y de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan.

Con el III Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones.

Al igual que los planes precedentes, este III Plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades. Asimismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Pacto de contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017.

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

1. Medir para mejorar.
2. Cambio cultural.
3. Transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE).
4. Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Hay que resaltar que, a diferencia de los planes anteriores, el Plan incluye solo medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la Administración General de Estado. Esto no implica que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes puedan desarrollar medidas específicas con base en estas medidas transversales.

El III Plan se articula en seis ejes de actuación donde se desarrollan medidas de carácter transversal (68 medidas). Los ejes del Plan son:

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Eje 5. Violencia contra las mujeres.
Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

El Eje 1, «Medidas instrumentales para la transformación organizacional», presenta medidas innovadoras y de calado para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre las medidas cabe destacar:

– La realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género seguir conociendo la AGE y actuar en consecuencia.
– El fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad y su coordinación.
– La inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos.
– El desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo que haga de la AGE un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.

El Eje 2, «Sensibilización, Formación y Capacitación» contempla:

– El diseño de un Plan Integral de formación en igualdad y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión.
– Continuar con la sensibilización en el personal de la AGE.

El Eje 3, «Condiciones de trabajo y desarrollo personal» tiene como fin captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres,

creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la AGE.

El Eje 4, «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar» pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad.

El Eje 5, «Violencia contra las mujeres», consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra social, mediante la formación y sensibilización, así como la elaboración de directrices y medidas para apoyar y proteger a la víctima.

El Eje 6, «Interseccionalidad y situaciones de especial protección», pretende incorporar, por primera vez, una propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE, exhibiendo el carácter innovador y avanzado de este Plan.

Este Plan, de conformidad con lo establecido en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres y, una vez presentado el texto final del mismo en la Comisión Técnica del 26 de noviembre de 2020, acordó elevarlo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, siendo aprobado por esta formalmente en su reunión del día 30 de noviembre de 2020.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública y de la Ministra de Igualdad, el Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de diciembre de 2020, acuerda aprobar el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, que figura como Anexo del presente Acuerdo.

ANEXO

III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Introducción

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido muy significativos, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1 % respecto de 67,42 %) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019). Sin embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la UE todavía existe en muchos ámbitos.

En las Administraciones Públicas se reproducen las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que en cualquier otra organización y que en otros ámbitos de nuestra sociedad. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal–, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas.

La Administración General del Estado (en adelante, AGE) es consciente de que aún queda camino para recorrer a fin de alcanzar la igualdad en términos real y efectiva. Tras los Planes de Igualdad I y II en un ejercicio de transparencia, con el III Plan, la AGE realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos, donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos.

A los efectos del III Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.



El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención en la elaboración del III Plan de Igualdad, entre los que se incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

– Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

– Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.

– Recocer y valorar el trabajo domésticos y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.

– Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.

– Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.

– Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

– Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el III Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El III Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

La elaboración del III Plan se ha realizado sobre el análisis de la documentación disponible en la que se incluyen: el informe final de seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE; el informe del estado de situación de la mujer en la AGE y el estudio de brecha salarial en la AGE, realizados por la Dirección General de la Función Pública (en adelante, DGFP) en colaboración con los departamentos ministeriales y organismos vinculados (en adelante DM y OOAA). Adicionalmente, se ha procedido a la revisión documental y el análisis comparado de los planes de igualdad existentes en otras Administraciones Públicas. Sobre estas bases se ha realizado un diagnóstico de situación y se han diseñado los ejes o bloques temáticos en materia de igualdad a consolidar y reforzar, y se han identificado los nuevos ejes a incluir, concediendo al Plan, un carácter firme, ambicioso y progresista para lograr la igualdad real de género en la AGE

Dicho diagnóstico sobre la situación de la mujer en la Administración General del Estado no supone una referencia fija durante toda la vigencia de este Plan, sino que se procederá a su actualización periódica y a una revisión en su totalidad cada dos años. A tal efecto se

tendrá en cuenta la necesaria desagregación por sexo de los datos referidos a evolución de la plantilla y otros específicos como edad, vinculación jurídica, grupos o niveles profesionales, provisión, etc. Además se podrán realizar estudios y análisis específicos en su caso sobre los departamentos ministeriales que muestren un desequilibrio notable entre hombres y mujeres en su personal.

1. OBJETIVO

Con el III Plan de Igualdad de Género, la Administración General del Estado establece un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Este III Plan pretende ser, además, un referente para el diseño e implementación de cualquier Plan de Igualdad ya sea de una organización pública o privada.

El III Plan de Igualdad mantiene la estructura de los planes anteriores, conteniendo los siguientes elementos de forma transversal a todo el Plan:

– Definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje y medida o acción propuesta en el Plan;

– Elaboración de indicadores de ejecución y de impacto, que permitan evaluar la consecución y resultados de los objetivos marcados, definiendo con mayor claridad los criterios de ejecución para considerar que una medida está cumplida por un DM u OOPP;

– Una planificación de la evaluación o seguimiento de ejecución del plan, con periodicidad y sistema estandarizado de recogida de información, identificando responsables por DM de la recogida de información y posterior envío a la DGFP, como punto de coordinación de dicho seguimiento; y

– Un plan de comunicación y divulgación del III Plan que acompañe a éste desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de la AGE lo conozca y se implique en su ejecución.

El Plan incluye medidas de carácter transversal, de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado, para avanzar en la homogenización a fin de disponer de criterios y acciones comunes para toda la AGE, sin perjuicio de que los diferentes Departamentos Ministeriales y Organismos dependientes pueden desarrollar medidas específicas en base a estas medidas transversales.

Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH [1] para la Administración General del Estado, los siguientes contenidos:

– Los objetivos por alcanzar.
– La descripción de la medida.
– Los órganos responsables de ejecución.
– Indicadores de impacto y/o de ejecución.

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

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

a) Medir para mejorar: El adecuado conocimiento y diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y de las posibles discriminaciones por razón de sexo que pudieran producirse, así como el alcance, etiología, naturaleza, dimensiones, características y efectos de dichos fenómenos constituye un pilar básico para el diseño estratégico de actuaciones tendentes a contrarrestar dichas administraciones, así como para que el conjunto de objetivos y medidas sean coherentes y permitan conseguir los objetivos perseguidos. Consciente de esta realidad, este III Plan integra, como uno de sus objetivos, la necesidad de profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de igualdad. El objetivo Medir para Mejorar pretende contribuir a:

– Avanzar en el conocimiento sistemático de la realidad existente.

– Instrumentar un sistema de seguimiento apropiado que permita ayudar a su implementación y gestión. Por ello, para cada una de las medidas del Plan se contiene/n indicador/es relativos a la ejecución y/o productos, y a los posibles resultados e impacto de éstas.

– Finalmente, proporcionar información sustantiva para la evaluación o evaluaciones en profundidad del Plan a través del sistema de gestión y monitoreo.

b) Cambio cultural y organizativo que tenga como fin:

– La consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres al servicio de la AGE.

– La sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia a fin de que integren este principio en el ejercicio de sus funciones.

– El apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando los obstáculos que limitan la igualdad plena en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas.

– El fortalecimiento de las estructuras de igualdad e intercambio de experiencias y buenas prácticas.

c) Transversalidad de género: Conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE, especialmente en:

– El análisis y diseño de estrategias, programas y planes con perspectiva de género que se reflejarán en medidas concretas de actuación.

– El desarrollo de informes de impacto de género.

– La integración y seguimiento de presupuestos con perspectiva de género.

– La definición y aplicación de indicadores de género transversales a todas políticas internas de la AGE.

d) Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables. Abordaje de situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el ámbito de la Administración, con una especial atención a:

– La erradicación del sexismo en el lugar de trabajo.

– La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

– La protección de víctimas de violencia de género y de acoso sexual o por razón de sexo.

– La protección ante situaciones de discriminaciones dobles o múltiples.

Para el desarrollo y ejecución del Plan se constituirá una Comisión de Seguimiento que servirá de cauce de información, análisis, seguimiento y participación periódica del Plan. Estará compuesta por dos integrantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del Plan y por parte de la Administración en número igual al de las organizaciones sindicales firmantes. Dicha comisión fijará su calendario de reuniones y programa de trabajo.

En definitiva, el III Plan de Igualdad representa una voluntad firme, ambiciosa y progresista para lograr la igualdad de género en la AGE en términos reales, sirviendo como ejemplo y referente para el desarrollo e implantación de otros planes o instrumentos-marco que se establezcan en el futuro, no solo en el ámbito público sino también en el privado.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El conocimiento el estado de situación en materia de igualdad de género, los logros alcanzados, las lagunas existentes y la identificación de todas aquellos ámbitos y actividades, bien pendientes de ejecución bien no abordadas, es esencial para acometer la tarea de elaborar un nuevo plan o marco que sea eficiente, adecuado a las necesidades detectadas e incluso que, a la vista de la práctica, prevea e identifique nuevas situaciones que requieren una intervención en el contexto de una realidad en evolución y cambiante.

Especialmente a la vista de la actual situación generada por la impredecible pandemia, el Plan ha de ser un marco dinámico, que se adecue a las circunstancias coyunturales que pueden afectar a la organización del empleo en la AGE, y ha de disponer de mecanismos

flexibles que permitan atajar cualesquiera formas de discriminación que puedan hacerse patentes en un futuro más o menos mediato.

Para la elaboración de cualquier Plan es ha sido necesario conocer la situación actual, realizar un diagnóstico de situación. En base al grado de implantación del II Plan y de los resultados obtenidos (junto a otros documentos elaborados para la recopilación de información), se han identificado los ejes a mantener y las áreas donde es preciso avanzar e incorporar.

El informe de seguimiento del II Plan recoge el análisis y los principales resultados de la ejecución durante los años de su vigencia, teniendo como objetivo fundamental el conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan así como poder realizar una valoración de su desarrollo. El informe de evaluación se ha basado en:

– La información disponible en la Dirección General de la Función Pública que procede, en su mayor parte de fuentes propias, de la información suministrada por el Registro de Personal y por el Instituto Nacional de Administración Pública.

– La información facilitada por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de los distintos Ministerios.

– Los datos recabados por las Unidades de Igualdad y las aportaciones realizadas por las mismas.

2.1 Análisis cuantitativo sobre igualdad y desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en AGE. (II Plan de Igualdad)

El II Plan respondía a tres objetivos fundamentales: a) Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos; b) Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, y c) Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

Para alcanzar los retos planteados, el plan se articulaba en 7 ejes de actuación para los que se definía el objetivo a lograr, las medidas previstas para ello y los órganos responsables de su ejecución.

El Plan incluía un total de 57 medidas transversales que afectan a todos los Departamentos Ministeriales y 63 medidas específicas propuestas por los diferentes Ministerios/Organismos para la aplicación concreta en su ámbito de actuación.

Los siete ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son los siguientes:

– Eje 1. Acceso al empleo público (6 medidas transversales y 2 específicas).

– Eje 2. Condiciones de trabajo y carrera profesional (8 medidas transversales y 8 específicas).

– Eje 3. Formación, información y sensibilización (15 medidas transversales y 29 específicas).

– Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad (10 medidas transversales y 14 específicas).

– Eje 5. Retribuciones (2 medidas transversales y 1 específica).

– Eje 6. Violencia de género (7 medidas transversales y 2 específicas).

– Eje 7. Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos (9 medidas transversales y 7 específicas).

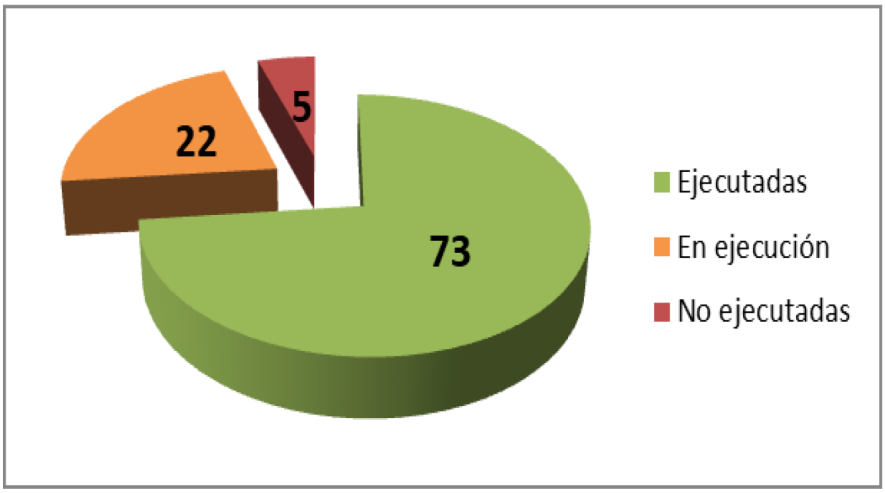
El grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE ha sido del 95 %, considerando tanto las 88 medidas transversales y específicas ejecutadas (73 % del Plan) como las 26 en ejecución (22 % del Plan). Ha quedado pendiente de ejecución un 5 % del Plan (4 medidas transversales y 2 específicas).

Tabla 1. Medidas según nivel de ejecución del II Plan de Igualdad de la AGE

		Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Eje 6	Eje 7	Total	% ejecución total
TRANSVERSALES.	EJECUTADAS.	6	3	14	5	1	4	2	**35**	**61**
	EN EJECUCIÓN.	0	4	1	3	1	2	7	**18**	**32**
	NO EJECUTADAS.	0	1	0	2	0	1	0	**4**	**7**
	TOTAL.	**6**	**8**	**15**	**10**	**2**	**7**	**9**	**57**	
ESPECÍFICAS.	EJECUTADAS.	2	8	25	11	0	2	4	**53**	**84**
	EN EJECUCIÓN.	0	0	5	2	1	0	1	**8**	**13**
	NO EJECUTADAS.	0	0	0	0	0	0	2	**2**	**3**
	TOTAL.	**2**	**8**	**29**	**14**	**1**	**2**	**7**	**63**	
TOTALES.	EJECUTADAS.	8	11	39	16	1	6	6	**88**	**73**
	EN EJECUCIÓN.	0	4	6	5	2	2	8	**26**	**22**
	NO EJECUTADAS.	0	1	0	2	0	1	2	**6**	**6**
	TOTAL.	**8**	**16**	**44**	**24**	**3**	**9**	**16**	**120**	

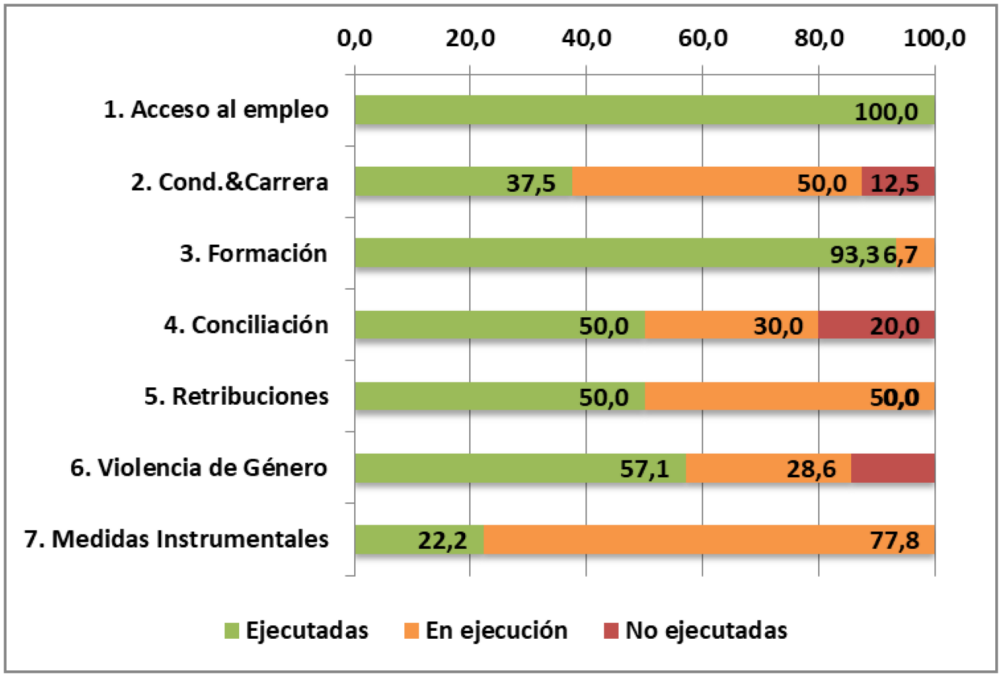
Respecto de las 57 medidas transversales, se ha cumplido el II Plan en un 93 %, entre medidas ejecutadas y en ejecución, lo que corresponde a un total de 35 medidas ejecutadas (61,4 % de las medidas transversales del Plan); 18 medidas transversales están en fase de ejecución (31,6 %), y no se han ejecutado 4 medidas (7 % de las medidas transversales).

Figura 2. Grado de ejecución de medidas del II Plan (en %)



En relación a las 63 medidas específicas para los diferentes Departamentos Ministeriales y OOPP, se han ejecutado 53 (84 % de las específicas), en fase ejecución hay 8 medidas (12,7 %) y 2 medidas no se han ejecutado (o no se ha recibido información al respecto), lo que equivale al 3 %. Por tanto, el 97 % de las medidas específicas (entre ejecutadas y en fase de ejecución) han tenido un balance de ejecución positivo.

Figura 3. Grado de cumplimiento de medidas transversales por ejes del II Plan de Igualdad de la AGE (en porcentaje)



Se pone así en valor que la Administración General del Estado asume el compromiso de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, tanto el acceso al empleo como en las condiciones laborales y también sensibilizando y capacitando a todo el personal público en igualdad.

Además la AGE está comprometida en impulsar medidas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad, rompiendo con las formas tradicionales de organización social en los usos de tiempos que llevan a desequilibrios en la conciliación (permisos no retribuidos y teletrabajo, especialmente). Facilitar y fomentar el acceso de las empleadas públicas a puestos directivos, eliminando barreras y obstáculos propios del llamado techo de cristal; así como prevenir y proteger situaciones de especial riesgo para las empleadas públicas como es la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

El esfuerzo y compromiso de los distintos Ministerios y Organismos Públicos por desarrollar el Plan ha quedado patente a través de las numerosas actuaciones y buenas prácticas aportadas para el seguimiento del Plan, lo cual ha revertido muy favorablemente en los resultados expuestos para el conjunto de la AGE:

Como conclusiones y recomendaciones, indicar lo siguiente:

– Respecto de la estructura y formulación del Plan, se hace recomendable, para el III Plan de Igualdad de la AGE, la inclusión desde el inicio, de los siguientes elementos: a) definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje y medida; b) elaboración de indicadores de ejecución y de impacto, que permitan evaluar la consecución de los objetivos marcados, definiendo con mayor claridad los criterios de ejecución para considerar que una medida está cumplida por un DM u OOPP; c) una planificación de la evaluación o seguimiento de ejecución del plan, con periodicidad y sistema estandarizado de recogida de información, identificando responsables por DM de la recogida de información y posterior envío a la DGFP, como punto de coordinación de dicho seguimiento; y d) un plan de comunicación y divulgación del III Plan que acompañe al III Plan desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de la AGE lo conozca y se implique en su ejecución.

– En relación con su contenido, para continuar en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación por género en el

ámbito de la AGE, por un lado, se recomienda consolidar el II Plan, trasladando al III Plan aquellas ya ejecutadas pero que sea importante se implementen en DM u OOPP todavía pendientes o sea relevante mantener para su consolidación; así como las medidas en ejecución para garantizar su impulso y valorar su ejecución (p.ej. el estudio sobre trayectoria profesional y techo de cristal); y el 10 % de medidas que se ha quedado pendiente de ejecución.

– En el marco del III Plan de Igualdad de la AGE, los ejes donde se recomienda un mayor esfuerzo en la inclusión de medidas de impacto efectivo sobre:

• La sensibilización y formación, donde se recomienda el refuerzo de medidas que fomenten:

a) Reforzar la formación en igualdad para todo el personal público: motivando con medidas concretas a que todo el personal público realice al menos una formación en esta material y facilitando diferentes modalidades para que así sea. El objetivo es que todo el personal público adquiera conocimientos básicos y estén capacitados y capacitadas para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en su ámbito de trabajo.

b) Continuar en la formación avanzada en igualdad para personal predirectivo y directivo, y para responsables de recursos humanos, con el fin de que todas las personas que ocupan puestos de responsabilidad adquieran destrezas específicas y básicas en el área de igualdad. Además de sensibilizar a los puestos directivos, el objetivo es que adquieran destrezas necesarias y útiles en su ámbito de trabajo para garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación así como la transversalidad de género en las diferentes áreas de actuación y les ayuda a implementar buenas prácticas e iniciativas en la materia.

c) Estudio de nuevas formas para la capacitación de un mayor número de empleadas públicas para el acceso a puestos predirectivos y directivos, a través de diferentes acciones, bien de diseño de cursos específicos para ellas, bien fomentado y facilitando su participación, y donde se aborden los factores relacionados con el techo de cristal. Fórmulas pueden ser acciones positivas para la formación exclusiva para mujeres directivas, la reserva de plazas, la formación *online,* la formación en horario de trabajo, o la realización de formación impartida fuera de la Administración…).

d) Fomento de acciones formativas en áreas temáticas específicas que se realicen en todos los Ministerios: acoso sexual y por razón de sexo; conciliación y corresponsabilidad; y uso de un lenguaje e imágenes no sexistas. Estas formaciones tendrían dos niveles: 1. La primera dirigida al personal público en general, para acabar con estereotipos y actitudes sexistas y de sesgos de género; 2. La segunda dirigida a colectivos específicos (p. ej. comités de seguridad y salud laboral, asesores confidenciales, gestores de recursos humanos, departamentos jurídicos o de comunicación…) para que adquieran conocimientos, herramientas e instrumentos adecuados para garantizar la integración de la perspectiva de género en su ámbito de trabajo.

• Sobre violencia de género y otras situaciones de especial protección, donde especialmente la aprobación del Real Decreto del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo será un hito importante para visibilizar más la existencia de esta problemática, y poner en marcha mecanismos similares en el conjunto de la AGE con el fin de proteger a la víctima y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

Sería recomendable que el III Plan de Igualdad de la AGE vaya acompañado de un conjunto de medidas a incluir de forma transversal a todos los ejes sobre la recogida de datos y estadísticas de género de la AGE.

2.2 Estado de situación de la mujer en la AGE

Desde la DGFP se ha realizado un informe sobre la situación actual de las mujeres que trabajan al servicio de la Administración General del Estado en el cual analizó los ámbitos relevantes para conocer la realidad de las empleadas de la AGE, identificando y resaltando los aspectos y puntos clave para alcanzar una igualdad efectiva entre el personal que trabaja al servicio de la Administración.

En línea con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el informe analizó los siguientes temas: el acceso al empleo; las condiciones de trabajo y la carrera profesional; la conciliación de la vida familiar y laboral; la brecha salarial y situaciones de especial vulnerabilidad como la violencia de género o el acoso sexual o por razón de sexo.

Distribución de mujeres y hombres en la Administración General del Estado

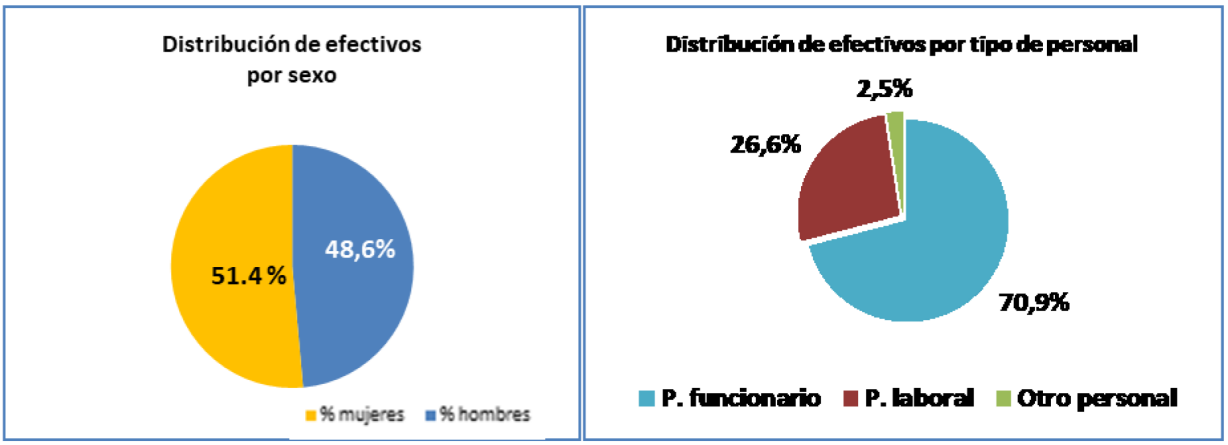
El ámbito de la Administración General del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4 %) y 94.771 son hombres (48,6 %).

Población de referencia

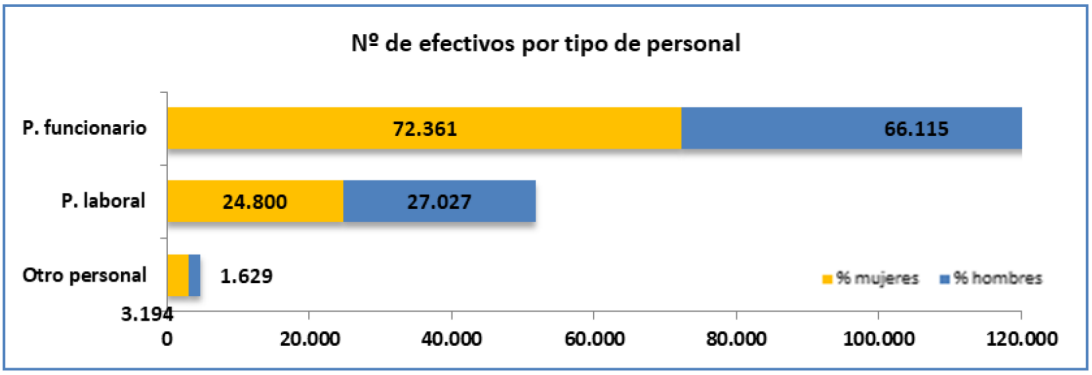
Tipo de personal	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres
TOTAL AGE.	195.126	94.771	100.355	48,6	51,4
PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.	138.476	66.115	72.361	47,7	52,3
PERSONAL LABORAL.	51.827	27.027	24.800	52,1	47,9
OTRO PERSONAL.	4.823	1.629	3.194	33,8	66,2
Personal eventual.	693	317	376	45,7	54,3
Personal funcionario interino.	4.030	1.252	2.778	31,1	68,9
Personal en plazas no escalafonadas.	96	57	39	59,4	40,6
Personal vario.	4	3	1	75	25

* Datos RCP a Enero 2019.

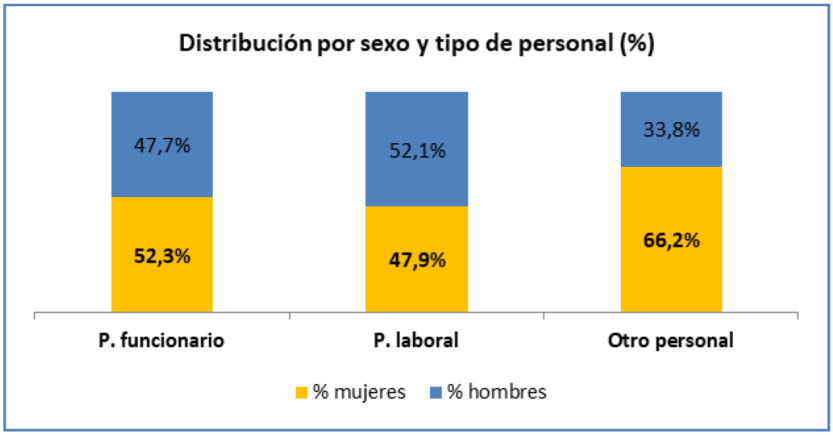
En términos de vinculación jurídica, en enero de 2019, la distribución era la siguiente: 70,9 % de funcionarios; 26,6 % de laborales y de 5,2 % de personal eventual, incluyendo aquí diversas categorías como personal eventual (693 personas), personal funcionario interino (4.030 personas), personal con plazas no escalafonadas (96 personas) y personal vario (4 personas)



A fin de analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, el siguiente gráfico muestra el número de efectivos, y su distribución por sexo, para cada tipo de personal.



Como se puede observar, existe un mayor número de mujeres que de hombres en las categorías de personal funcionario y de otro personal. Sin embargo, en personal laboral, el número de hombres es mayor.



El número de efectivos, y porcentajes de representación de hombres y mujeres, para cada tipo de personal, incluyendo diferentes subcategorías para los casos de personal laboral y otro personal es el siguiente:

	Total	N.º hombres	N.º mujeres	% hombres	% mujeres
PERSONAL FUNCIONARIO.	138.476	66.115	72.361	47,7	52,3
PERSONAL LABORAL.	51.827	27.027	24.800	52,1	47,9
Personal laboral fijo.	43.206	23.360	19.846	54,1	45,9
Personal laboral temporal.	8.559	3.656	4.903	42,7	57,3
Personal laboral fijo discontinuo.	62	11	51	17,7	82,3
OTRO PERSONAL.	4.823	1.629	3.194	33,8	66,2
Personal eventual.	693	317	376	45,7	54,3
Personal funcionario interino.	4.030	1.252	2.778	31,1	68,9
Personal plazas no escalafonadas.	96	57	39	59,4	40,6
Personal vario.	4	3	1	75,0	25,0
TOTAL.	**195.126**	**94.771**	**100.355**	**48,6**	**51,4**

Al analizar las diferentes subcategorías se observa que entre el personal laboral, el mayor número de efectivos es personal laboral fijo (43.206), lo que equivale a un 83,4 % del total de personal laboral, frente a un 16,5 % que representan los laborales temporales (8.559 personas) y un grupo más reducido de personal laboral fijo discontinuo que a enero de 2019 supone un 0,16 % del total de personal laboral, lo que corresponde a 62 efectivos.

Entre el personal laboral fijo hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres (54,1 % frente a 45,9 %) si bien estas cifras muestran una presencia equilibrada por sexo. Esta tendencia mayor de empleados laborales cambia para las otras dos subcategorías de personal laboral, con 57,3 % de mujeres entre el personal laboral temporal (8559 efectivos

en total) y con hasta el 82,3 % de mujeres entre el personal fijo discontinuo (62 efectivos en enero de 2019).

La categoría de otro personal está principalmente formada por personal interino, (el 83,6 % del total de otro personal son interinos, esto es, 4.030 efectivos), y personal eventual, que representa el 14,4 % de la categoría otro personal, y equivale a 693 efectivos.

El 68,9 % de personal interino son mujeres y en la subcategoría de personal eventual (693 efectivos) el porcentaje de mujeres tiende a la paridad (54,3 %).

En líneas generales, el análisis lleva a concluir la existencia de presencia equilibrada (incluso tendente a la paridad) por sexo en el personal funcionario y laboral. Sin embargo, al desglosar estas categorías, se debe destacar la tendencia a una mayor presencia de mujeres respecto de hombres en aquellas subcategorías relacionadas con una mayor eventualidad o temporalidad, por ejemplo, personal laboral temporal (57,3 %) o personal interino (68,9 %).

Distribución por sexo, tipo de personal y forma jurídica

El total de efectivos para cada tipo de personal y el porcentaje de mujeres respecto de hombres que en cada ente u organismo del ámbito AGE es el siguiente:

	Total AGE		P. Funcionario		P. Laboral		Otro personal	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
Ministerios.	93.058	48,5	62.696	47,8	27.850	49,1	2.512	59,9
Organismos Autónomos.	37.157	51,7	22.853	56,0	12.563	40,8	1.741	73,9
Otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE.	24.923	53,2	23.528	54,1	1.392	37,4	3	66,7
Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.	24.630	61,8	20.789	61,6	3.637	61,7	204	73,5
Agencias Estatales.	13.809	48,9	7.472	46,7	6.016	50,2	321	72,9
Autoridad administrativa independiente.	799	54,3	704	56,0	71	33,8	24	66,7
Otras entidades estatales de derecho público.	750	45,3	434	35,5	298	62,1	18	5,6
Entidades públicas empresariales.	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I	N/I
TOTAL.	**195.126**	**51,4**	**138.476**	**52,3**	**27.850**	**47,9**	**4.823**	**66,2**

La distribución por sexo del personal funcionario en los diferentes entes u organismos tiende en general al equilibro, si bien para las entidades de la seguridad social el porcentaje de mujeres está en el 61,6 % de un total de 20.789; y, al contrario, en la categoría de otras entidades de derecho público, hay hasta 64,5 % de hombres entre los 434 efectivos que son personal funcionario.

Entre el personal laboral, la distribución por sexo es equilibrada en ministerios, organismos autónomos y agencias estatales, pero no sucede lo mismo para otras entidades de derecho público vinculadas a la AGE, donde no se llega al equilibrio, situándose la presencia de mujeres por debajo del 40 % -37,4 % de mujeres-, ni tampoco entre las autoridades administrativas independientes (33,8 % de mujeres). La tendencia opuesta la encontramos en otras entidades de derecho público donde las mujeres representan el 62,1 % del total de 298 del personal laboral.

En la categoría de otro personal se puede observar cómo el principal número de estos efectivos se ubica en los ministerios y organismos autónomos, con una mayor representación femenina en ambos casos, y especialmente en los organismos autónomos (73,9 % de mujeres).

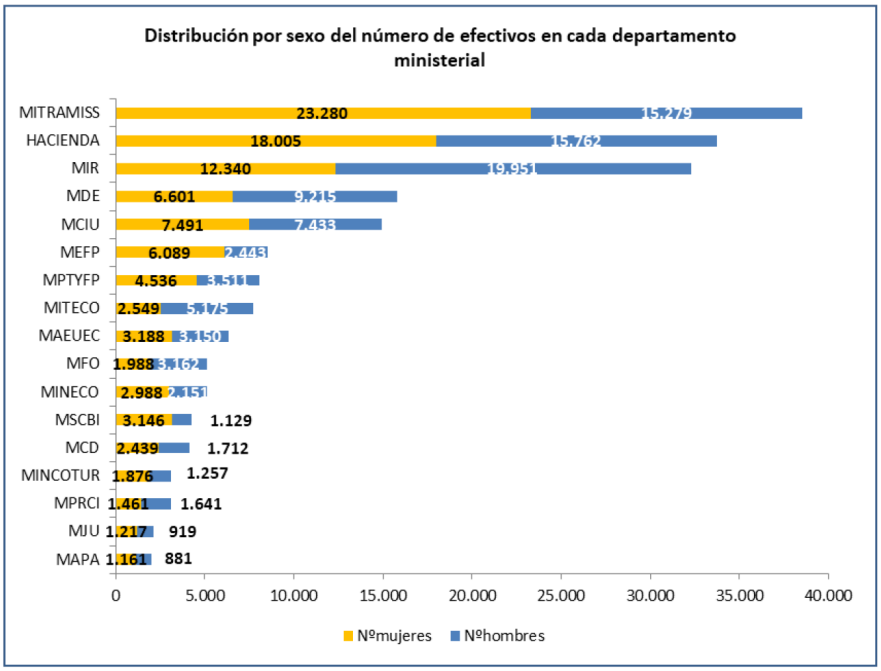
Al comparar las distintas formas jurídicas, se pueden observar interesantes contrastes en la distribución de mujeres por cada tipo de personal. Por ejemplo, en el caso de los ministerios las diferencias entre el porcentaje de mujeres en personal funcionario y laboral son mínimas y sin embargo, alcanzan los 15 puntos porcentuales al comparar el 56 % de mujeres funcionarias que trabajan en los OOAA respecto de un 40,8 % de mujeres personal laboral. La misma tendencia de los ministerios sucede en el caso de las Entidades gestoras y agencias estatales. Y similar al caso de los OOAA es la distribución para otros entes de derecho público y autoridades administrativas independientes.

Distribución por sexo y departamento ministerial

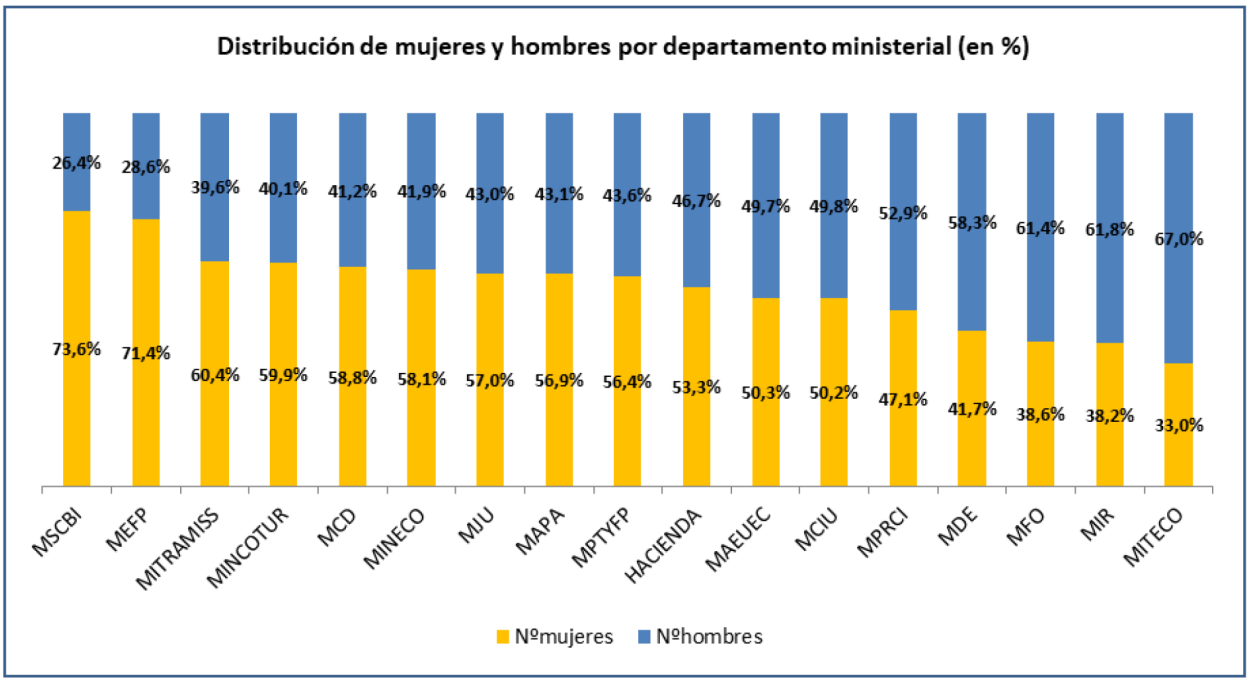
El ámbito de la AGE, a fecha del estudio abarca un total de 17 departamentos ministeriales (en la fecha del estudio, 2019).

El análisis de la presencia de mujeres y hombres en los diferentes departamentos ministeriales permite dar cuenta de fenómenos como la segregación horizontal. Se entiende por segregación horizontal o segregación del mercado laboral la diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos. Tradicionalmente hay una mayor representación de mujeres en áreas sociales y administrativas y de hombres en áreas tecnológicas y de seguridad.

Un primer análisis para explorar este fenómeno es respecto de la distribución por sexo del número total de efectivos de la AGE según departamento ministerial, tal y como muestra el siguiente gráfico.



Para un análisis más en detalle de la presencia de mujeres en cada uno de los departamentos ministeriales, se ha calculado la distribución en porcentaje de mujeres y de hombres respecto del total de efectivos por departamento ministerial. Los resultados se reflejan en el siguiente gráfico.



* Datos ordenados de mayor a menor porcentaje de mujeres por DM.

Hay una presencia equilibrada entre empleados y empleadas públicos en 12 de los 17 departamentos ministeriales. El porcentaje de mujeres es superior al de hombres en hasta 10 departamentos, mientras que el porcentaje de hombres es superior al de mujeres en 5 ministerios (MDE, MFO, MIR y MINECO), relacionados todos ellos con cuerpos relacionados con áreas de actividad y de conocimiento que están masculinizadas (p. ej. sector seguridad).

La siguiente tabla recoge en detalle el número de efectivos por cada departamento ministerial y el porcentaje del total que corresponde a mujeres, desagregando la adscripción por tipo de vinculación jurídica de la relación de trabajo.

	Total AGE		P. Funcionario		P. Laboral		Otro personal	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
MITRAMISS.	38.559	**60,4**	33.187	**60,5**	3.483	**51,4**	1.889	**75,4**
HACIENDA.	33.767	**53,3**	30.998	**55,3**	2.726	**30,9**	43	**55,8**
MIR.	32.291	**38,2**	28.617	**35,4**	3.256	**61,9**	418	**48,8**
MDE.	15.816	**41,7**	4.117	**57,3**	11.684	**36,2**	15	**80,0**
MCIU.	14.924	**50,2**	8.007	**49,0**	6.858	**51,5**	59	**57,6**
MEFP.	8.532	**71,4**	3.643	**62,5**	3.747	**81,6**	1.142	**66,0**
MPTFP.	8.047	**56,4**	6.655	**59,0**	1.049	**39,4**	343	**57,4**
MITECO.	7.724	**33,0**	4.439	**44,6**	3.179	**16,3**	106	**48,1**
MAEUEC.	6.338	**50,3**	2.498	**47,2**	3.823	**52,4**	17	**35,3**
MFO.	5.150	**38,6**	3.465	**45,1**	1.667	**25,2**	18	**38,9**
MINECO.	5.139	**58,1**	2.667	**56,5**	2.444	**59,9**	28	**64,3**
MSCMS.	4.275	**73,6**	1.764	**69,1**	2.225	**76,3**	286	**80,1**
MCD.	4.151	**58,8**	1.613	**65,3**	2.467	**55,0**	71	**40,8**
MINCOTUR.	3.133	**59,9**	1.986	**61,4**	1.132	**57,5**	15	**40,0**
MPRCI.	3.102	**47,1**	1.191	**56,0**	1.563	**39,0**	348	**53,2**
MJU.	2.136	**57,0**	1.994	**58,0**	128	**43,0**	14	**35,7**
MAPA.	2.042	**56,9**	1.635	**61,7**	396	**36,6**	11	**72,7**
TOTAL.	**195.126**	**51,4**	**138.476**	**52,3**	**51.827**	**47,9**	**4.823**	**66,2**

Al analizar la distribución de las empleadas públicas por departamento ministerial, distinguiendo entre personal funcionario, laboral y otro personal, se pueden extraer las siguientes observaciones:

– Para el personal funcionario, se observa una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los departamentos ministeriales salvo en 3 de ellos.

– Entre el personal laboral, se detecta situaciones de presencia no equilibrada en muchos de los departamentos ministeriales en ambo sentidos, siendo el MDE es el departamento con mayor número de efectivos en esta categoría (11.684) y 36,6 % de mujeres. En el extremo opuesto, además de MEFP, está MSCBS con 76,3 % de mujeres de un total de 2.225 laborales.

– Bajo la categoría de otro personal se puede ver que la mayoría de los departamentos ministeriales cuentan con menos de 100 efectivos. MITRAMISS es el departamento con mayor número, un total de 1.889, de los cuales el 75,4 % son mujeres; seguido de MEFP, con un 66 % de mujeres de los 1.142 efectivos que son «otro personal». En el resto de departamentos se detectan muchas diferencias en cuanto a presencia de mujeres y hombres, si bien la tendencia al equilibrio es mayor en aquellos con más de 100 efectivos, salvo en MSCBS donde el 80,1 % de 286 personas en esta categoría son mujeres.

Los resultados expuestos permiten confirmar que la segregación horizontal también se produce en el ámbito de la AGE, con mayor presencia de mujeres en departamentos ministeriales relacionados con áreas sociales (educación, sanidad…) y una mayor presencia de hombres en ámbitos relacionados con la seguridad o carreras técnicas (MIR, MDE, MFO), incluso aunque en este análisis no estén incluidos los cuerpos de la policía nacional, guardia civil ni fuerzas armadas por no ser AGE.

Distribución por sexo de las diferentes categorías de personal laboral

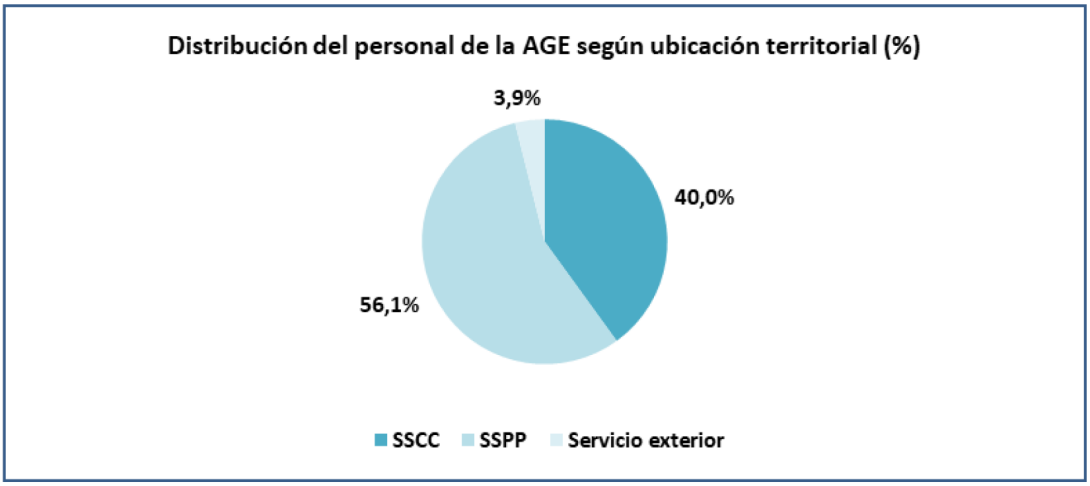
En la categoría de personal laboral en el ámbito AGE hay una presencia equilibrada, con un 47,9 % de mujeres y un 52,1 % de hombres.

Si bien el número de efectivos de la AGE bajo la categoría de personal laboral temporal es reducido (representa el 4,4 % del total de efectivos de la administración), se trata de una cifra nada desdeñable, 8.559 empleados y empleadas públicas, donde el 57,3 % son mujeres lo que contrasta con el hecho de que del total de personal laboral (51.827 efectivos) haya un 52,1 % de hombres.

En conclusión, se detecta una tendencia a la feminización en los departamentos ministeriales en aquellas formas de empleo público que pueden considerarse más precarias, por su temporalidad (personal laboral temporal y personal fijo discontinuo).

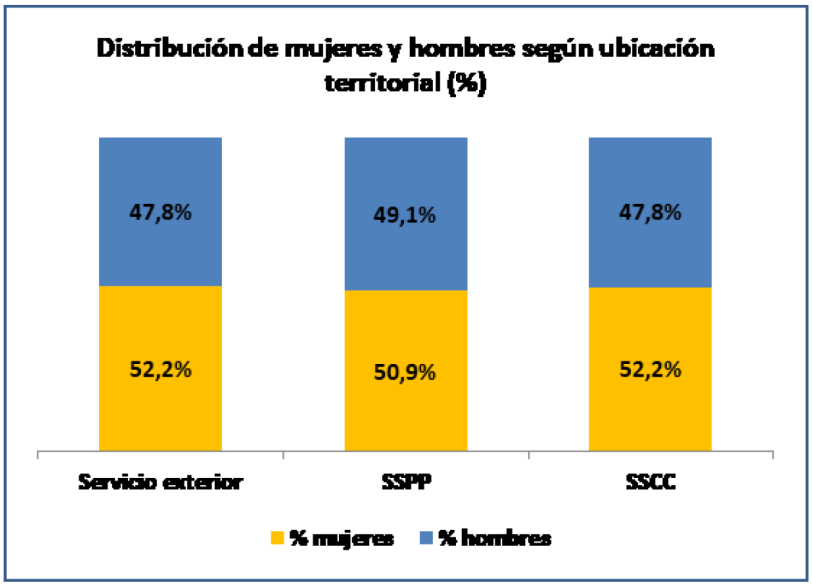
Distribución por sexo y ubicación territorial

Respecto de la ubicación territorial del personal que trabaja al servicio de la AGE, el siguiente gráfico muestra la distribución, en porcentajes, entre servicios centrales, periféricos y personal en servicio exterior.



El 56,1 % del personal al servicio de la AGE se ubica en servicios periféricos, lo que equivale a 109.446 efectivos, de los cuales el 50,9 % son mujeres. En servicios centrales

trabaja un 40 % del personal de la AGE, esto es, 78.095 efectivos, que se distribuyen en 52,2 % de mujeres y 47,8 % de hombres. El 3,9 % de efectivos restante corresponde a personal en servicio exterior (7.585 efectivos), en este caso también el 52,2 % son mujeres. En líneas generales no existen, por tanto, diferencias significativas entre empleadas y empleados de la AGE en cuanto a su ubicación territorial.



La siguiente tabla recoge en detalle la distribución de efectivos y porcentaje de mujeres respecto de hombres para cada departamento ministerial, según ubicación territorial.

	Servicios Centrales		Servicios Periféricos		Servicio Exterior		Total efectivos	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
MITRAMISS.	8.527	59,7	29.752	60,6	280	60,4	38.559	**60,4**
HACIENDA.	11.045	53,4	22.701	53,3	21	57,1	33.767	**53,3**
MIR.	3.008	56,1	29.283	36,4	0	NA	32.291	**38,2**
MDE.	14.356	42,1	1.355	36,3	105	55,2	15.816	**41,7**
MCIU.	13.908	50,4	1.015	47,5	1	0,0	14.924	**50,2**
MEFP.	1.115	58,8	6.052	76,6	1.365	58,2	8.532	**71,4**
MPTFP.	1.338	61,0	6.705	55,4	4	75,0	8.047	**56,4**
MITECO.	3.547	39,3	4.171	27,6	6	33,3	7.724	**33,0**
MAEUEC.	2.867	30,7	0	0,0	4.739	48,7	6.338	**50,3**
MFO.	2.921	47,1	2.224	27,6	5	0,0	5.150	**38,6**
MINECO.	2.453	60,6	2.686	55,9	0	NA	5.139	**58,1**
MSCMS.	2.577	69,5	1.698	79,7	0	NA	4.275	**73,6**
MCD.	4.123	58,6	28	78,6	0	NA	4.151	**58,8**
MINCOTUR.	1.708	61,0	496	59,3	929	58,1	3.133	**59,9**
MPRCI.	2.498	48,2	529	39,9	75	61,3	3.102	**47,1**
MJU.	1.386	57,7	750	55,6	0	NA	2.136	**57,0**
MAPA.	1.986	57,0	1	0,0	55	52,7	2.042	**56,9**
TOTAL.	**78.095**	**52,2**	**109.446**	**50,9**	**7.585**	**52,2**	**195.126**	**51,4**

* Orden de DM según mayor a menor número total de efectivos por DM.

En el caso de los servicios centrales, en la mayoría de los departamentos ministeriales hay una presencia equilibrada por sexo, con tendencia a mayor porcentaje de mujeres en hasta 10 departamentos ministeriales (cerca del 60 %).

Distribución por sexo y cuerpo o área de actividad

El análisis de la presencia de hombres y mujeres entre los diferentes cuerpos del personal funcionario y en las distintas áreas de actividad del personal laboral permite dar cuenta más en detalle sobre la existencia o no de segregación horizontal en la AGE.

En el caso de la Administración General del Estado, existe una mayor tendencia a la presencia equilibrada en los distintos cuerpos o áreas de actividad. No obstante, existen cuerpos de personal funcionario o áreas de actividad de personal laboral en los que todavía no se ha alcanzado una presencia equilibrada (entre el 40 % y el 60 %), lo que lleva a hablar de segregación laboral u horizontal por sexo en dichos cuerpos.

El análisis de la distribución entre mujeres y hombres en los distintos cuerpos de personal funcionario de la AGE ha permitido detectar aquellos cuerpos en los que no existe presencia equilibrada, y su análisis conjunto facilita la identificación de segregación horizontal en áreas específicas entre el personal funcionario. Los datos incluyen cuerpos de más de 100 efectivos, por considerarse que por debajo de dicha cifra los resultados no pueden considerarse significativos.

Las siguientes tablas muestran, por grupo o escala, los cuerpos donde la presencia entre mujeres y hombres no es equilibrada[2].

	A1	
	Total	% mujeres
FARMACÉUTICOS TITULARES.	219	85,39
FACULTATIVO DE CONSERVADORES DE MUSEOS.	186	74,19
INSPECTORES DEL SOIVRE.	138	71,01
FACULTATIVO DE ARCHIVEROS, BIBLIOTECARIOS Y ARQUEÓLOGOS.	283	68,20
E. MÉDICOS-INSPECTORES INSPECCIÓN SANITARIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	432	66,44
E. TITULADOS SUPERIORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.	215	66,05
SUPERIOR DE INSPECTORES DE SEGUROS DEL ESTADO.	120	65,83
INGENIEROS AGRÓNOMOS DEL ESTADO.	307	63,19
ARQUITECTOS DE LA HACIENDA PUBLICA.	326	61,96
SUPERIOR DE TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	870	61,72
E. TÉCNICA DE GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	905	61,66
SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.	928	60,45
E. TITULADOS SUPERIORES DE OOAA. DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO.	286	60,14
INGENIEROS INDUSTRIALES DEL ESTADO.	166	39,76
ABOGADOS DEL ESTADO.	334	38,02
SUPERIOR POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.	149	36,91
E. INVESTIGADORES CIENTÍFICOS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.	908	34,91
SUPERIOR DE TÉCNICOS COMERCIALES Y ECONOMISTAS DEL ESTADO.	318	34,59
INGENIEROS AERONÁUTICOS.	226	33,63
E. CIENTÍFICOS SUPERIORES DE LA DEFENSA.	290	31,72
SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	166	30,72
SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN ADMON.DEL ESTADO.	823	30,01
INGENIEROS NAVALES.	127	29,92
E. PROFESORES DE INVESTIGACIÓN DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.	665	26,32
CARRERA DIPLOMÁTICA.	807	25,40
CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD.	10.852	23,68
SUPERIOR DE METEORÓLOGOS DEL ESTADO.	194	23,20
INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DEL ESTADO.	572	20,45
SUPERIOR DE VIGILANCIA ADUANERA.	148	11,49

[2] Datos de población de referencia facilitados por RCP a enero de 2019, las tablas incluyen cuerpos de más de 100 efectivos.

Para el grupo A1 se observa, en línea con lo esperado, una mayor presencia de mujeres en los cuerpos relacionados con la sanidad, la prevención de riesgos laborales y la seguridad social, también conservación de museos y biblioteconomía; y una menor presencia en la mayoría de los cuerpos relacionados con ingeniería o investigación.

Dos cuerpos que merecen una especial mención son la Abogacía del Estado (MJU), y el cuerpo diplomático como personal funcionario del MAEUEC, ambos cuerpos pueden tener un importante peso en los resultados detectados para otros indicadores, como es más

adelante el de la brecha salarial a tener muy en cuenta a la hora de interpretar las causas de dicha brecha salarial de género.

En el grupo A2 se repite la misma tendencia, con mayor representación femenina en las áreas de magisterio, enfermería y contabilidad o auditoría; y una representación significativamente menor en los cuerpos de las áreas técnicas (p. ej. informática, topografía) y de ingeniería o de seguridad (cuerpo especial de instituciones penitenciarias y ejecutivo de vigilancia aduanera).

	A2	
	Total	% mujeres
INGENIEROS TÉCNICOS DEL SOIVRE.	101	76,24
MAESTROS.	1.489	73,88
AYUDANTES DE ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y MUSEOS.	346	73,12
E. GESTIÓN UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.	149	71,14
TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTROL EXTERNO DEL TRIBUNAL DE CUENTAS.	225	71,11
DIPLOMADOS COMERCIALES DEL ESTADO.	200	67,50
ENFERMEROS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	526	64,26
E. GESTIÓN DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	405	63,70
TÉCNICO DE GESTIÓN CATASTRAL.	185	62,16
TÉCNICO DE AUDITORÍA Y CONTABILIDAD.	1.287	61,93
SUBINSPECTORES LABORALES - ESCALA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.	897	61,09
GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO.	3.487	61,06
INGENIEROS TÉCNICOS EN ESPECIALIDADES AGRÍCOLAS.	144	34,72
INGENIEROS TÉCNICOS AERONÁUTICOS.	131	32,82
INGENIEROS TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA.	154	32,47
E. PROGRAMADORES INFORMÁTICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	184	32,07
GESTIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.	1.476	29,00
INGENIEROS TÉCNICOS DE OBRAS PUBLICAS.	461	21,04
ESPECIAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	1.023	15,54
EJECUTIVO DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.	507	14,79

En el caso del grupo C1 se pone de relieve la mayor representación de mujeres en los cuerpos administrativos y se confirma la de hombres en los sectores más técnicos (delineantes, informática) y de seguridad.

	C1	
	Total	% mujeres
E. ADMINISTRATIVA DE LA U.N.E.D.	370	83,24
E. TÉCNICOS AUXILIARES BIBLIOTECA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.	159	69,81
C. GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.	18.508	63,26
E. ADMINISTRATIVA DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	1.391	62,40
C. ADMINISTRATIVO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	6.943	61,36
C. EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN.	3.163	35,98
C. OBSERVADORES DE METEOROLOGÍA DEL ESTADO.	400	35,25
C. DELINEANTES.	147	29,25
E. OPERADORES ORDENADOR INFORMÁTICA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	403	29,03
C. TÉCNICOS AUXILIARES DE INFORMÁTICA DE LA ADMÓN. DEL ESTADO.	1.978	28,11
C. AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.	17.885	23,14
E. AGENTES MEDIOAMBIENTALES DE OOAA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE.	356	14,04
C. AGENTES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA.	1.226	14,03

Resaltar en relación con dos cuerpos que representan un elevado número de efectivos en la AGE, lo siguiente:

– El Cuerpo General administrativo de la Administración General del Estado, con 18.508 efectivos y 63 % de los cuales son mujeres.

– El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, con 17.885 efectivos, y 23 % de los mismos son mujeres.

Para el grupo C2 todos los cuerpos con presencia no equilibrada tienen una mayor representación de mujeres. Destaca el cuerpo auxiliar de la AGE, formado por 17.256 efectivos, de los cuales hasta el 72 % son empleadas públicas.

	C2	
	Total	% mujeres
E. AUXILIAR DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS.	2.924	81,84
E. AUXILIAR ADMINISTRATIVA DE LA U.N.E.D.	251	79,68
E. AUXILIAR DE AISS, A EXTINGUIR.	154	76,62
C. AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	6.894	74,01
C. GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO.	17.256	71,78
E. AUXILIARES DE INVEST. DE LOS OOPP DE INVESTIGACIÓN.	125	62,40
ESCALA CONDUCTORES Y DE TALLER DEL PME.	114	0,00

Distribución por sexo y categoría profesional de personal laboral

Para el personal laboral, el análisis de la distribución entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actividad la AGE permite también detectar las áreas sin presencia equilibrada por sexo, y su análisis conjunto facilita la identificación de segregación horizontal entre dicho personal.

La siguiente tabla muestra la distribución de efectivos según grupo y área de actividad:

	G1		G2		G3		G4		G5	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
Gestión y servicios comunes.	668	63,47	401	60,10	5.480	52,72	4.982	42,47	6.291	56,53
Técnica y profesional.	288	60,07	286	30,77	7.774	10,92	2.301	19,95	1.218	34,98
Actividades específicas.	417	65,71	1.628	82,80	163	68,71	1.585	90,41	101	47,52
Administración y servicios generales.	1	100,00	7	85,71	20	70,00	18	77,78	0	
Técnica de mantenimiento y oficios.	0		0		2	0,00	6	16,67	17	76,47
Puestos en el exterior.	0		0		0		0		0	
TOTAL.	**1.374**	**63**	**2.322**	**72**	**13.439**	**29**	**8.892**	**45**	**7.627**	**53**

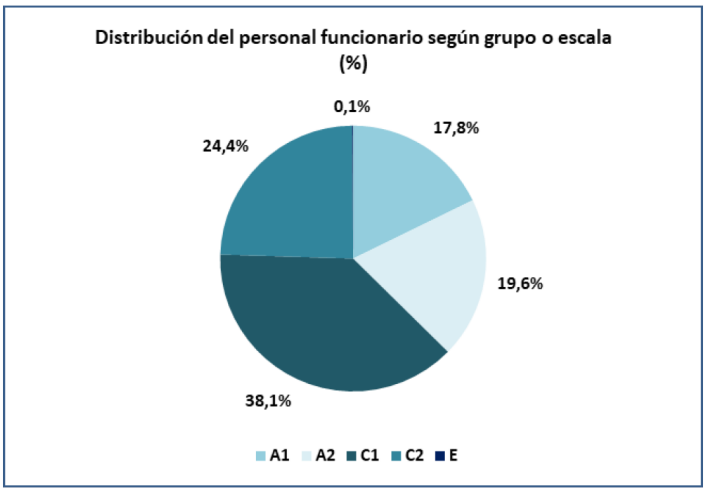
Como se puede observar, el área de gestión y servicios comunes tiene una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, con la excepción del grupo 1, donde las mujeres representan el 63,4 % del total de efectivos.

La segregación horizontal se hace más evidente en el área técnica y profesional, donde, a excepción del grupo 1 con 60 % de mujeres, hay una representación menor de ellas en todos los demás grupos (entre el 11 % y el 35 %). Por el contrario, hay mayor representación de mujeres en el área funcional denominada «actividades específicas», con porcentajes entre el 66 % de 417 efectivos para el grupo 1, y del 90 % de los 1.585 efectivos que componen el grupo 4.

Como principal conclusión, en la Administración General del Estado, como en otras organizaciones, se produce segregación horizontal, con diferente representación de mujeres y hombres en algunos campos profesionales, especialmente en las áreas de seguridad (p. ej. instituciones penitenciarias y vigilancia aduanera) con mayor representación masculina; y en el área administrativa, claramente feminizada.

Distribución por sexo y grupo o escala de personal funcionario

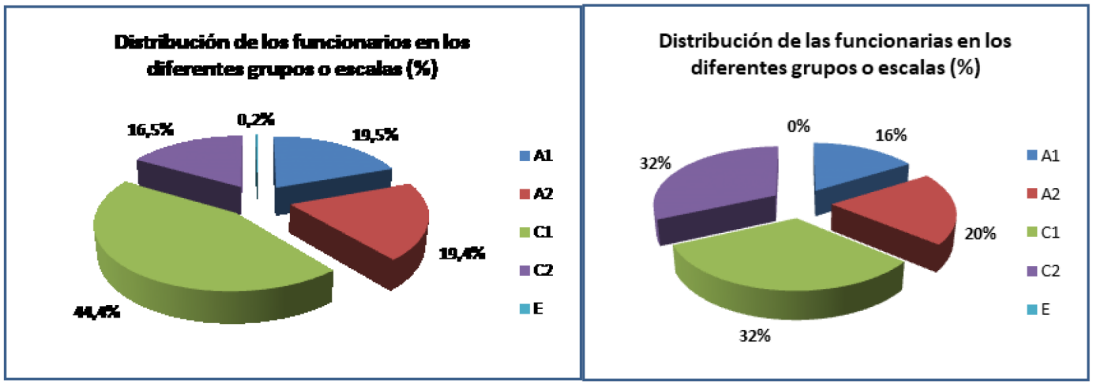
El personal funcionario en la AGE se distribuye en diferentes grupos o escalas, desde la E –a extinguir–, hasta la A1. La distribución (%) del total de personal funcionario según su grupo o escala es la siguiente.



Entre los 138.476 efectivos de la AGE que son personal funcionario, el mayor número se encuentran en el grupo C1, con un total de 52.784 efectivos que supone el 38,1 % del total, seguido del grupo C2, 24,4 % del personal funcionario, con 33.781 efectivos. El grupo A2 representa el 19,6 % y lo conforman 27.142 personas y el A1 está formado por 24.619 efectivos, que se corresponde con el 17,8 % del total del personal funcionario.

Para detectar posibles diferencias relevantes entre mujeres y hombres según grupo o escala, se ha calculado la distribución del total de mujeres funcionarias (72.361) en los diferentes grupos y se ha comparado con la distribución del número total de hombres funcionarios (66.115) por grupos, resultando los datos recogidos en la tabla siguiente:

Distribución del conjunto de funcionarias y de funcionarios en los distintos grupos o escalas



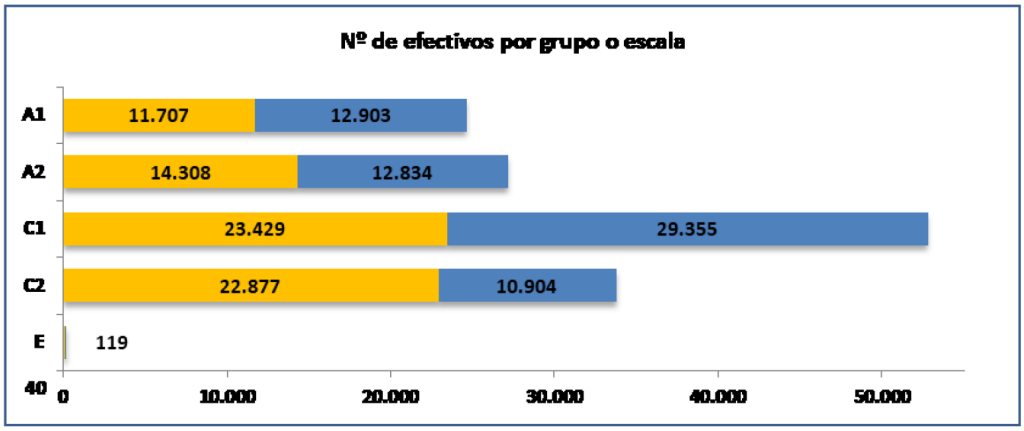
Por grupos, se observa que del total de 72.361 funcionarias de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo C1 (32,4 %) y C2 (31,6 %), y disminuyen en el grupo A2 (19,8 %) y grupo A1 (16,2 %). En comparación, los 66.115 funcionarios de la AGE son mayormente del grupo C1 (44.4 %), con porcentajes similares en los grupos A1 y A2 (19,5 % Y 19,4 % respectivamente) y el porcentaje es inferior para el grupo C2 (16.5 %).

En el grupo A1 se produce una diferencia de 3 puntos porcentuales, con un mayor porcentaje de hombres que de mujeres. En el grupo A2 la distribución es muy similar. Para el grupo C1 la diferencia de 12 puntos porcentuales viene condicionada por el elevado número de efectivos en el Ministerio del Interior (la mayoría del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias) en este grupo, que corresponde a 15.155 del total de 29.217 funcionarios del grupo C1, (el 52 % de los funcionarios del C1 están en interior). La mayor diferencia la encontramos en el grupo C2, claramente feminizado, con 31,6 % del total de funcionarias de la AGE, frente a un 16,5 % de los funcionarios.

Como conclusión principal, el análisis anterior permite confirmar la existencia de una segregación vertical en los puestos inferiores, también conocida como «suelo de barro», las mujeres se encuentran, por tanto, en puestos de menor valor.

El análisis para identificar desigualdades relevantes en la distribución de hombres y mujeres por grupo o escala se centra en calcular la proporción de mujeres y de hombres para cada grupo o escala.

El siguiente gráfico muestra el número de efectivos de cada sexo que hay para cada grupo de personal funcionario.



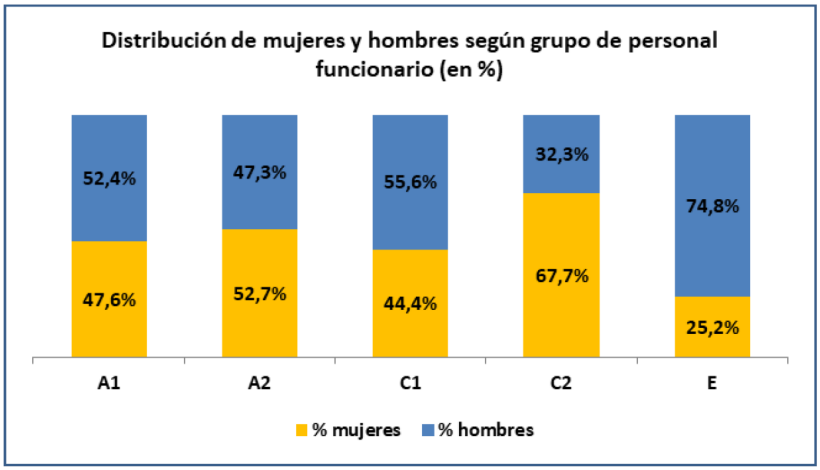
Las mujeres representan el 44,4 % de los 52.784 efectivos del grupo C1, lo que se corresponde con aproximadamente 6.000 mujeres menos que hombres en esta categoría.

El grupo con una diferencia más significativa es el C2, donde las empleadas públicas representan el 67,7 % del total, formado por 38.781 personas. Esta presencia significativamente mayor de mujeres se traduce en más de 11.000 mujeres más que hombres en el grupo de menor valor de la AGE, el grupo C2, se observa así una importante diferencia tanto en porcentaje de distribución por sexo como en número absoluto de efectivos para el grupo C2.

La presencia de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres en el grupo A2, con 52,7 % de mujeres frente a 47,3 % de hombres, de un total de 27.142 efectivos.

Esta tendencia es la contraria para el grupo A1, donde del total de 24.610 efectivos, la proporción de hombres es de 52,4 % y 47,6 % la de mujeres.

El siguiente gráfico resume la distribución por sexo para cada grupo o escala de personal funcionario.



En conjunto, la presencia de mujeres y hombres tiende a la paridad en los grupos A1 y A2, y está en equilibrio para el grupo C1 y es significativamente superior para las mujeres en el caso del grupo C2, con un 67,7 % de mujeres de un total de 38.781 efectivos. También lo es en el grupo E (25,5 %) pero representa únicamente a 119 efectivos.

Se puede observar que el mayor porcentaje de mujeres que de hombres para el grupo C2, por encima de los porcentajes de mujeres de los demás grupos o escalas, es una constante en todos los departamentos ministeriales. Además, en todos los departamentos la representación de mujeres en el grupo C2 supera la presencia equilibrada por sexo, esto es, están por encima del 60 %.

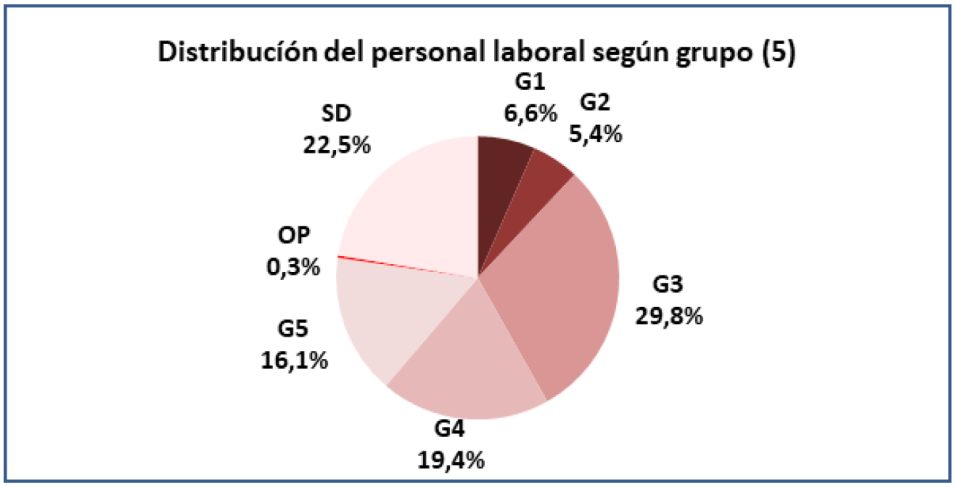
En conclusión, los datos aquí analizados muestran la existencia de segregación vertical en la AGE para los diferentes grupos o escalas de personal funcionario debido principalmente a que:

a) Hay significativamente más mujeres en la base de la jerarquía que hombres (grupo C2) y, además,

b) Hay más mujeres respecto del total de funcionarias en dicho grupo (32 % del total de mujeres funcionarias respeto del 16,5 % de los hombres. Este hecho, puede estar relacionado con diferencias en otros indicadores como son la carrera profesional o la brecha salarial que se verá más adelante.

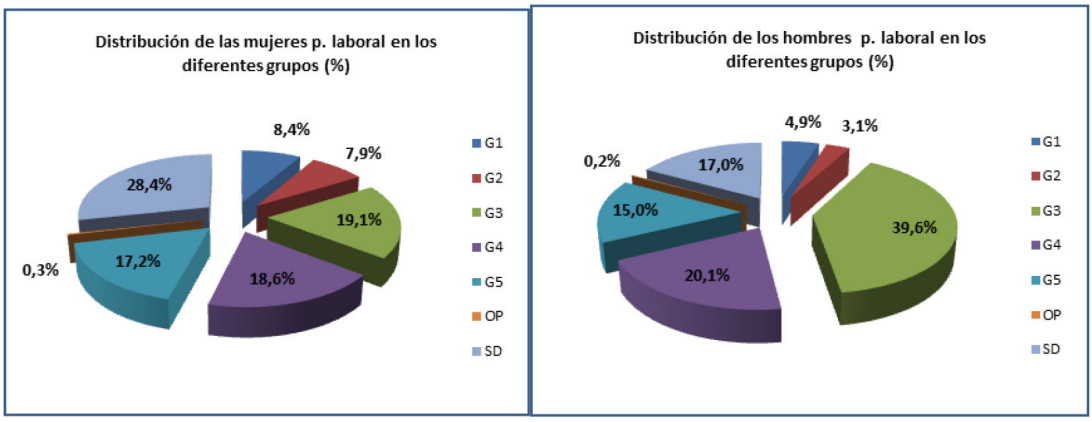
Distribución por sexo y grupo de personal laboral

En la AGE trabajan un total de 51.827 efectivos como personal laboral (47,9 % de mujeres y 52,1 % de hombres), que se distribuyen, a su vez, en diferentes grupos desde el G5 al G1, si bien también hay un número significativo de efectivos en la categoría «sin definir» y otro grupo denominado OP. El siguiente gráfico muestra la distribución, en porcentajes, del total de personal laboral según su grupo de pertenencia.



Entre los 51.827 efectivos de la AGE que son personal laboral, el mayor número se encuentran en el grupo G3, con un total de 15.464 efectivos que supone el 29,8 % del total, seguido del grupo Sin definir, 22,5 % del personal laboral, con 11.636 efectivos. El grupo G1 representa el 6,6 % y lo conforman 3.415 personas, el G2 está formado por 2.803 efectivos, que se corresponde con el 5,4 % del total del personal laboral; el grupo G5, formado por 8.321, representa un 16.1 % de laborales.

El primer análisis realizado para detectar posibles diferencias relevantes entre mujeres y hombres según grupo de personal laboral ha sido calcular el modo en que el total de mujeres personal laboral (24.800 efectivos) se distribuyen en los diferentes grupos y compararlo con la distribución del total de hombres laborales (27.027 efectivos).

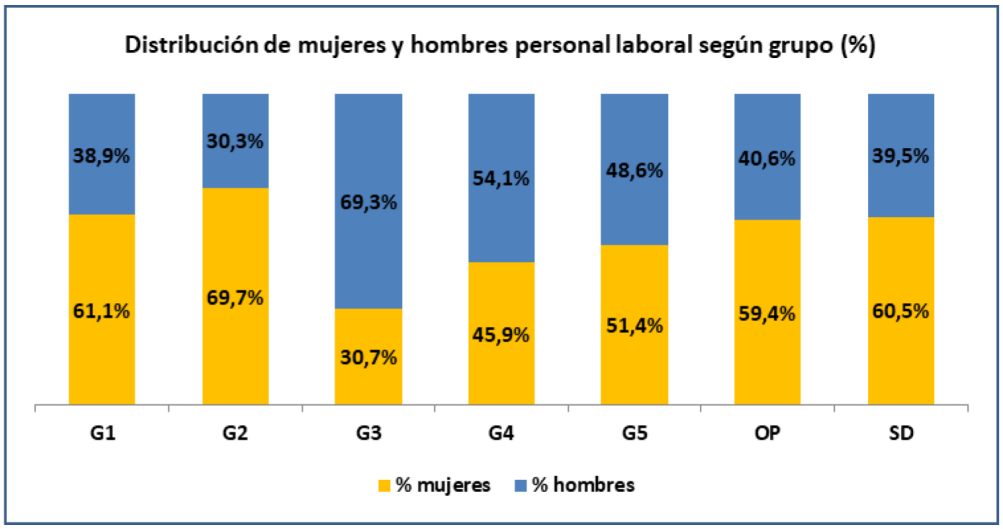


Existen importantes diferencias en la forma en que se distribuye el conjunto de hombres y el de mujeres que conforman el personal laboral de la AGE.

Como muestra el gráfico, del total de 24.800 mujeres personal laboral de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo «sin definir» con 28,4 % que en número equivale a 7.045 mujeres, respecto de un 17 % del total de hombres que son personal laboral. También en el grupo G4 (18,6 %) y G5 (17,2 %), lo que equivale a 4.612 y 4.276 mujeres respectivamente. Estos porcentajes disminuyen en el grupo G1 (8,4 %) y grupo G2 (7,9 %).

En comparación, los 27.027 hombres que son personal laboral en la AGE son mayormente del grupo G3 (39,6 %), lo que se corresponde con 10.715 hombres frente a 4.749 mujeres que habría en ese grupo. Le sigue el grupo G4, ligeramente superior al de mujeres, con 20,1 % del total de hombres. En este caso en los grupos G1 y G2 la concentración de hombres es menor, respecto a la de mujeres, por lo que no podría hablarse de una segregación vertical en las partes altas de la jerarquía. Tampoco se aprecian porcentajes significativamente mayores de mujeres que de hombres en los grupos de menor valor de la jerarquía: los G4 y G5 concentran al 35,8 % de las mujeres personal laboral, y al 35,1 % de los hombres.

El siguiente gráfico resume la distribución por sexo para cada grupo o escala de personal funcionario.



El gráfico permite visualizar claramente los grupos de personal laboral donde no hay presencia equilibrada por sexo. El grupo G2 con presencia significativamente mayor de mujeres (el 69,7 % de 2.803 efectivos) y el grupo G3 con un mayor porcentaje de hombres

(el 69,3 % de un total de 15.464 efectivos). El resto de grupos se mantienen en los márgenes 40-60, si bien solamente los grupos G4 y G5 tienden a la paridad.

En conclusión, los datos aquí analizados muestran que para el personal laboral no se detecta la existencia de segregación vertical en la AGE entre los diferentes debido principalmente a que las diferencias entre grupos vienen determinadas por las áreas de actividad, relacionadas con ámbitos de conocimiento y profesiones determinadas.

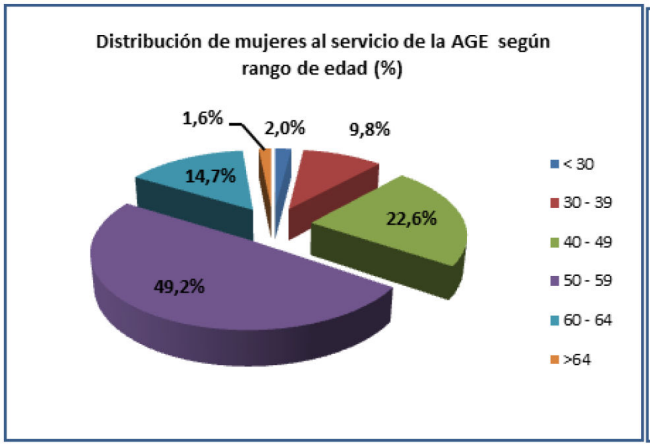
Con lo cual, las diferencias significativas identificadas entre grupos, especialmente entre G2 con 69,7 % de mujeres y G3 con 30,7 % visibilizan la ya comentada segregación horizontal, esto es, diferencias debidas a la segregación del mercado laboral por profesiones, en base a roles y normas establecidas en nuestra sociedad que definen las profesiones típicas a desempeñar por hombres y mujeres.

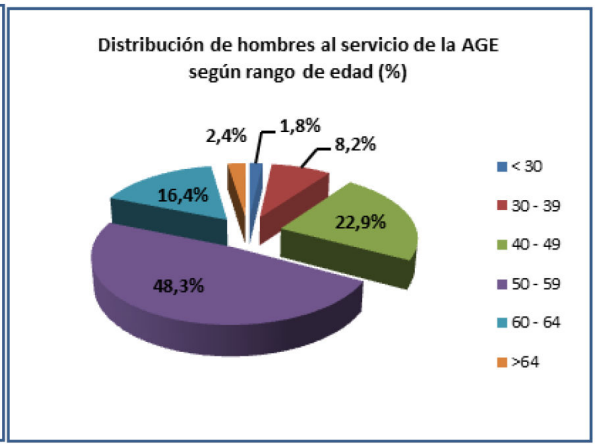
Distribución por sexo y edad

El análisis de la presencia de empleados y empleadas en el servicio público en los diferentes intervalos de edad ayuda a identificar tendencias en el ingreso a la AGE y también en la evolución respecto de la distribución de efectivos por sexo según franjas de edad.

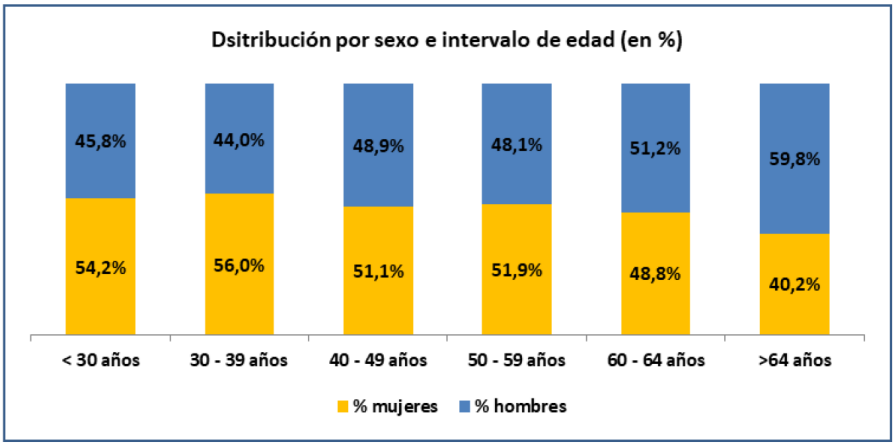
La mitad de los 195.126 efectivos que componen la AGE está en el intervalo de 50 a 59 años. Seguidamente, está la franja de 40 a 49 años, con un 23 % del total de efectivos. La primera conclusión está obviamente relacionada con el importante problema de envejecimiento que en los próximos años va a afectar a la AGE, y que hace necesaria una importante planificación de los mecanismos de reposición de personal frente al importante número de jubilaciones de los próximos 10 a 15 años.

La distribución por edad tanto de las empleadas como de los empleados públicos es muy similar, por lo que no se pueden resaltar diferencias significativas entre un grupo y otro. Únicamente en el intervalo entre 60 y 64 años vemos que hay un porcentaje inferior de mujeres respecto del total de empleadas si lo comparamos con el porcentaje de hombres (2 puntos porcentuales menos), lo que posiblemente esté relacionado con las diferencias en la incorporación al mercado laboral hace algunas décadas, donde todavía el número de mujeres que accedía al empleo en general, y por tanto al empleo público también, no estaba tan extendido, derivado de la división del trabajo y los roles y normas sociales de esos años.





En el gráfico siguiente se puede ver con claridad la proporción de mujeres y hombres para cada rango de edad.



La distribución entre mujeres y hombres, según intervalos de edad, se mantiene en equilibrio para todos los grupos. Dicha distribución tiende a la paridad en los grupos más numerosos (intervalo 50-59 años e intervalo 40-49 años) con una ligera proporción mayor de mujeres, en torno al 51 %.

La tendencia a la feminización del empleo público, y en este caso, de la AGE, es una realidad en la mayoría de los departamentos ministeriales, donde vemos cómo la proporción de mujeres respecto de hombres disminuye a medida que aumenta la edad.

Distribución por sexo y nivel de estudios

El análisis de la presencia de empleados y empleadas públicos según los diferentes niveles de estudios que han superado, ayuda a identificar tendencias también en las posibilidades de carrera y de promoción profesional del personal de la AGE y también en las posibles situaciones de sobre-cualificación que pudieran darse, en hombres y en mujeres, en la AGE.

Nivel de estudios	TOTAL	N.º Hombres	N.º Mujeres
Estudios básicos	819	308	511
Estudios secundarios	38.932	16.265	22.667
Diplomatura / técnico	26.604	10.560	16.044
Licenciatura / grado	42.107	18.577	23.530
Postgrado / Master / Doctorado	2.770	1.577	1.193
TOTAL AGE (*)	**111.232**	**47.287**	**63.945**

(*) Personal con estudios registrados en RCP.

Acceso al empleo en la Administración General del Estado

El total de efectivos que han ingresado en la AGE en los tres últimos años (junio 2016-mayo 2017; junio 2017-mayo 2018; junio 2018-mayo 2019), es el siguiente

Distribución por sexo y acceso según grupo o escala de personal funcionario

	Junio 2018-mayo 2019				Junio 2017-mayo 2018				Junio 2016-mayo 2017			
	Turno libre		Promoción interna		Turno libre		Promoción interna		Turno libre		Promoción interna	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
A1.	669	56,65	278	42,09	734	52,72	301	47,84	627	49,44	172	46,51
A2.	264	63,26	66	43,94	1.049	55,39	384	52,86	755	58,94	318	53,46
C1.	158	44,30	407	24,82	738	37,53	1.201	59,28	120	37,50	645	52,40
C2.	0				350	48,29	**550**	**67,09**	66	33,33	**364**	**66,21**
E.					0		0					
TOTAL.	**1.091**		**751**		**2.871**		**2.436**		**1.568**		**1.499**	

Respecto del personal funcionario, el porcentaje de mujeres y hombres que ingresan a los grupos A1 y A2 es muy similar y constante en los últimos tres años.

La principal diferencia significativa en estos grupos se da al comparar el porcentaje de mujeres que ingresan por promoción interna respecto de los ingresos por turno libre. El esfuerzo que requiere prepararse para una promoción interna está influenciado por las diferencias de género derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral, que pueden condicionar más a la mujer que al hombre a la hora de decidirse a promocionar en su carrera profesional. Estaríamos por tanto hablando de barreras relacionadas con el techo de cristal, es decir, factores que dificultan que la mujer pueda promocionar profesionalmente.

Distribución por sexo y acceso según grupo de personal laboral

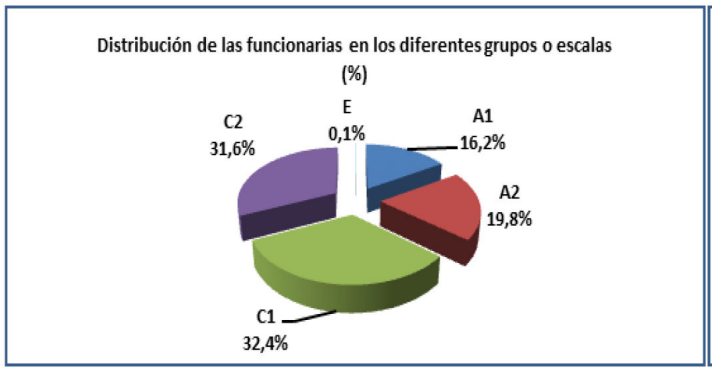
	Junio 2018-mayo 2019				Junio 2017-mayo 2018				Junio 2016-mayo 2017			
	Turno libre		Procedimiento de selección establecido		Turno libre		Procedimiento de selección establecido		Turno libre		Procedimiento de selección establecido	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
G1.	48	68,75	3	33,33	9	44,44	578	59,34	26	57,69	336	62,20
G2.	44	77,27	647	60,12	2	50,00	137	63,50	24	70,83	85	68,24
G3.	201	23,38	183	66,12	2	100	239	51,88	27	33,33	206	52,43
G4.	289	29,07	366	58,74	4	25,00	290	76,21	66	72,73	96	64,58
G5.	17	35,29	240	52,92	0	0,00	107	75,70	46	41,30	73	53,42
TOTAL .	**599**		1.439		17		1.351		189		796	

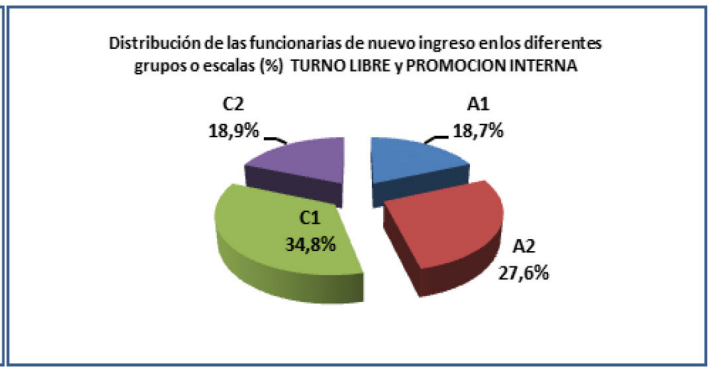
Para el personal laboral y fijándonos en el procedimiento de selección establecido, a través del cual ha ingresado el mayor número de efectivos, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en todos los grupos, con diferencias más significativas en el G3 en el último año y en los grupos 4 y 5 en el pasado año.

Comparativa entre acceso y distribución por sexo de personal funcionario

Si se compara ahora la distribución actual de efectivos para cada sexo con la distribución por sexo del ingreso al empleo, los gráficos muestran lo siguiente:

– Personal Funcionario:

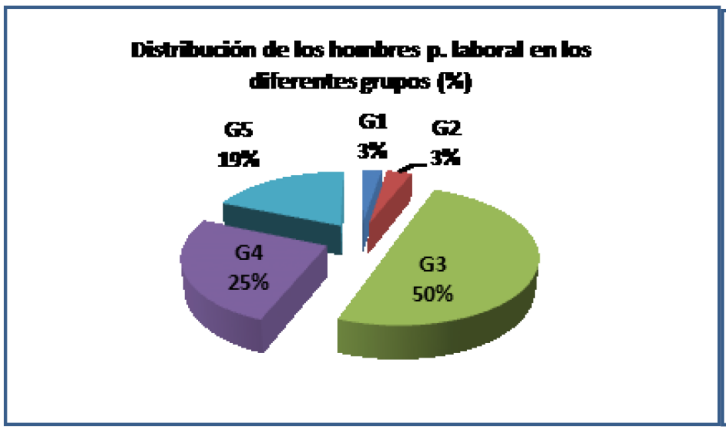


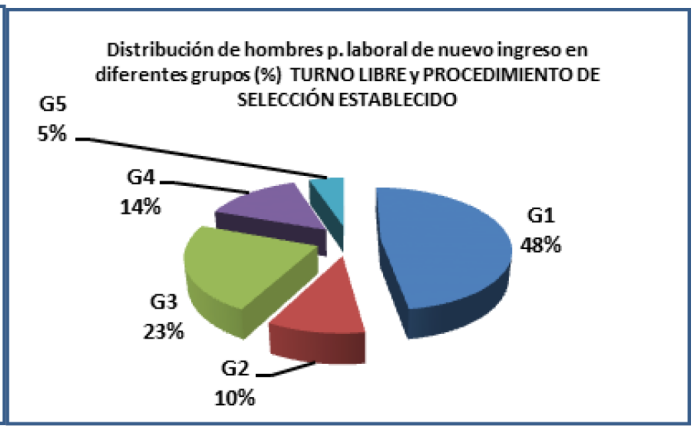


* Datos junio 2017-mayo 2018 (2842 funcionarias de nuevo ingreso).

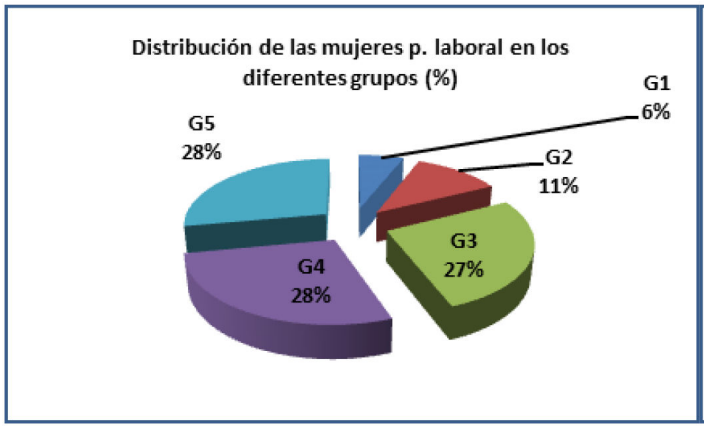
– Personal laboral:

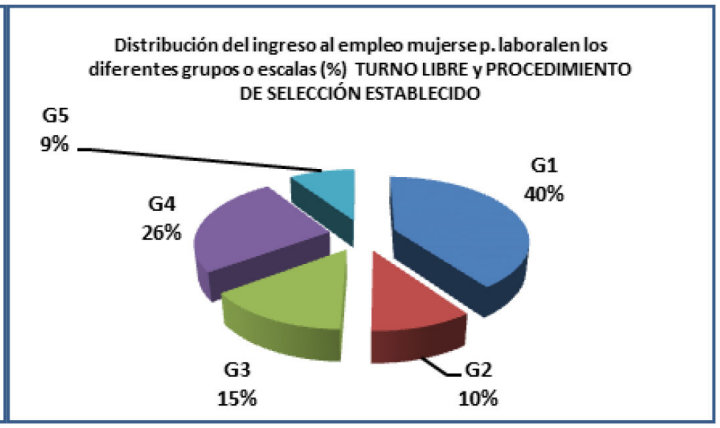
Comparación entre distribución de hombres personal laboral en la AGE y distribución en nuevo ingreso





Comparación entre distribución de mujeres personal laboral en la AGE y distribución en nuevo ingreso





* Datos Junio 2017-mayo 2018 (864 mujeres personal laboral de nuevo ingreso).

Se observa un porcentaje equilibrado (entre el 40 y el 60 %) de mujeres respecto de hombres que ingresan, especialmente por turno libre, a los diferentes grupos o escalas, tanto de personal funcionario como personal laboral. Dicho porcentaje es en muchos grupos superior para mujeres que para hombres.

Se observa la tendencia de las mujeres a ingresar en grupos o escalas superiores del grupo A2 con el C2.

La misma tendencia se identifica en el caso del personal laboral, donde las mujeres de nuevo ingreso a la Administración lo hacen en grupos superiores, con un salto muy significativo entre grupos 1 y 5.

No obstante, estos análisis deben tomarse con cautela ya que pueden estar también influidos por otras variables con el número y área profesional de las convocatorias anuales, que condiciona, para algunos cuerpos una mayor presencia masculina o femenina.

De mantenerse el incremento de mujeres en el ingreso a todos los grupos o escalas, se traducirá de forma paulatina en una mayor presencia de mujeres en todos ellos. Esto ayudará a revertir la mayor presencia femenina en grupos o escalas inferiores que hay actualmente, tal y como se ha mostrado.

Un nuevo escenario de presencia equilibrada en todos los grupos, contribuye a acabar con la segregación vertical y tendrá, consecuentemente un impacto positivo en la reducción

de la brecha salarial por género, todo lo cual se explica en el último apartado sobre factores asociados.

Carrera profesional y acceso a puestos directivos

Uno de los principales ámbitos donde todavía es difícil romper con obstáculos y barreras, visibles e invisibles, para alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres es en el acceso a los puestos de toma de decisiones y, en relación, en el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan.

En el ámbito del sector público, y en concreto, en el marco de la AGE, es importante analizar en detalle las diferentes formas en la que las empleadas públicas desarrollan y tienen oportunidad de posicionarse y desarrollar su carrera profesional.

Distribución por sexo y nivel para cada grupo o escala de personal funcionario

La presencia de mujeres (en porcentajes respecto de hombres) para cada nivel y grupo o escala de personal funcionario permite explorar más en detalle posibles situaciones de presencia no equilibrada y situaciones de segregación vertical, esto es, número significativamente mayor de hombres que de mujeres en puestos de mayor responsabilidad.

	A1		A2		C1		C2		E	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
12.	0	0	0		0		0		**5**	**0,0 %**
13.	0	0	0		0		1	100,0 %	**126**	**30,2 %**
14.	0	0	0		**30**	**10,0 %**	**4.418**	**61,2 %**	**28**	**7,1 %**
15.	0	0	0		**15.035**	**33,3 %**	**5.643**	**70,4 %**	0	
16.	0	0	0		**2.846**	**50,0 %**	**3.989**	**64,7 %**	0	
17.	0	0	0		**7.410**	**41,7 %**	**10.152**	**65,8 %**	0	
18.	0	0	**817**	**41,9 %**	**8.212**	**52,3 %**	**9.496**	**72,5 %**	0	
19.	0	0	**67**	**11,9 %**	**912**	**14,3 %**	2	0,0 %	0	
20.	0	0	**1.361**	**48,9 %**	**5.734**	**60,6 %**	17	58,8 %	0	
21.	0	0	**2.009**	**69,6 %**	**671**	**16,8 %**	0		0	
22.	**31**	**48,4 %**	**2.954**	**51,4 %**	**11.844**	**49,4 %**	36	77,8 %	0	
23.	**275**	**40,7 %**	**1.022**	**56,3 %**	1	100,0 %	0		0	
24.	**3.398**	**55,9 %**	**8.547**	**52,3 %**	54	53,7 %	18	77,8 %	0	
25.	**264**	**47,0 %**	**779**	**40,4 %**	0		0		0	
26.	**5.023**	**52,9 %**	**9.566**	**52,4 %**	17	41,2 %	6	66,7 %	0	
27.	**2.657**	**46,0 %**	1	0,0 %	2	50,0 %	0		0	
28.	**7.384**	**46,5 %**	13	46,2 %	8	37,5 %	1	100,0 %	0	
29.	**3.042**	**39,7 %**	0		1	0,0 %	0		0	
30.	**2.411**	**42,2 %**	6	83,3 %	7	71,4 %	2	50,0 %	0	
Otros.	125	16,8 %	0		0		0		0	

En líneas generales se observa que, si bien la tendencia es a una presencia equilibrada, sí que se ve en grandes rasgos que a menor nivel se confirma una tendencia a mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres. Al comparar especialmente niveles en los grupos A1 y C2, se significa una clara diferencia que muestra la ya mencionada segregación vertical, con más proporción de hombres que mujeres en los puestos de mayor nivel, y más representación femenina en aquellos puestos de menos valor (niveles inferiores).

Al realizar el análisis por grupo, se observa que el grupo más numeroso en el caso del grupo A1 es el de nivel 28, con 7.384 efectivos, de los cuales el 46,5 % son mujeres, este porcentaje disminuye para los niveles superiores (30 con 42,2 % de mujeres) y 29, con 39,7 % de mujeres.

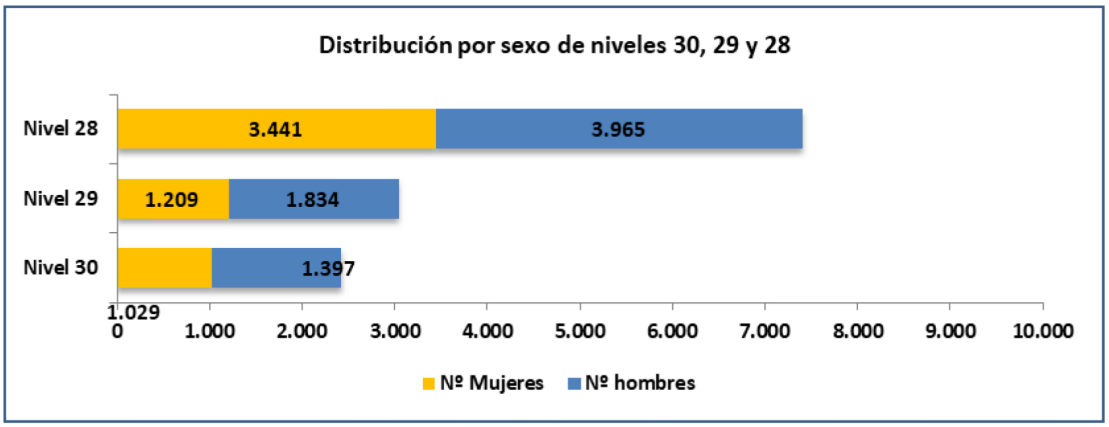
En el grupo A2 el nivel más numeroso es de 26, con 9.566 efectivos, de los cuales el 52,4 % son mujeres. En este grupo, el nivel 21 supera la presencia equilibrada a favor de las mujeres, con hasta 69,6 % de empleadas públicas.

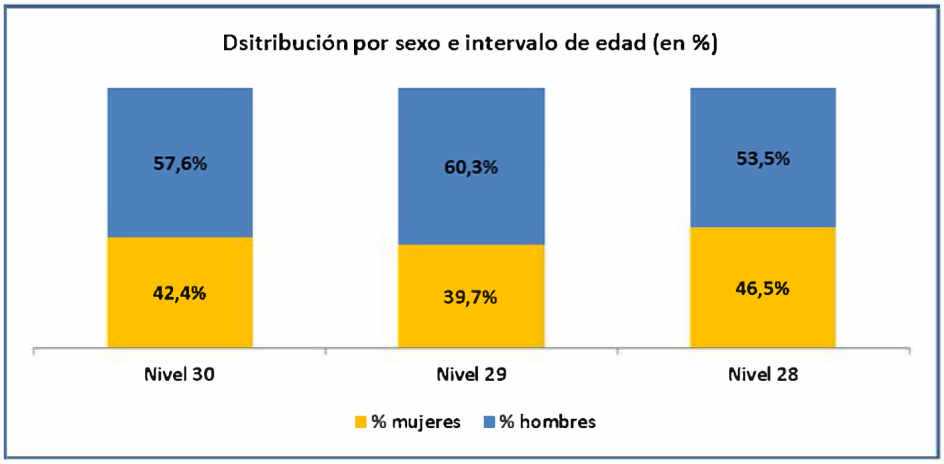
En el caso del C1, vemos disparidad entre unos niveles y otros. El grupo más numeroso corresponde al nivel 15, con hasta 15.035 efectivos, de los cuales un 33,3 % son mujeres. Y sin embargo, el nivel 22, con 11.844 efectivos cuenta con un 49,4 % de mujeres respecto de hombres.

Por último, en el grupo C2, se observa que para todos los niveles se rompe la presencia equilibrada a favor de las mujeres, siendo el grupo más numeroso el de nivel 17, con 10.152 efectivos y un 65,8 % de mujeres.

Distribución por sexo y niveles 30, 29 y 28

El análisis de distribución de hombres y mujeres en puestos 30, 29 y 28 permite profundizar en el análisis de la segregación vertical por género en los puestos más altos de la Administración, y la existencia de un posible techo de cristal para las mujeres.





Se ha calculado el porcentaje de mujeres respecto de hombres que ocupan niveles 30, 29 y 28 en cada departamento ministerial la siguiente tabla resume los resultados detallados del gráfico anterior por grupo y departamento ministerial.

	Nivel 30		Nivel 29		Nivel 28		Total A1	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
HACIENDA.	477	43,40	886	39,1	2.080	45,7	3.912	44,7
MAEUEC.	283	26,15	111	38,7	380	34,5	1.020	32,2
MAPA.	80	47,50	79	67,1	252	58,7	625	60,0
MCD.	67	47,76	46	50,0	133	62,4	490	60,4
MCIU.	103	51,46	796	28,6	1.091	38,9	4.872	42,2
MDE.	14	35,71	30	40,0	131	42,7	530	40,8
MEFP.	57	50,88	21	47,6	103	50,5	1.504	51,4
MFO.	129	37,98	81	37,0	389	31,9	1.296	30,6
MINCOTUR.	154	43,51	127	52,0	236	48,3	773	52,8
MINECO.	148	43,24	131	42,7	350	53,1	784	50,5
MIR.	62	41,94	44	61,4	183	51,4	1.434	53,5
MITECO.	126	26,98	71	29,6	407	37,3	1.294	37,6
MITRAMISS.	150	46,00	212	47,2	805	54,5	3.249	58,2
MJU.	126	45,24	147	45,6	206	48,5	527	45,2
MPRCI.	128	56,25	39	51,3	141	49,6	349	49,9
MPTFP.	238	42,44	174	48,3	322	56,8	1.293	53,1
MSCBS.	84	61,90	48	47,9	197	68,5	658	71,6

	Nivel 30		Nivel 29		Nivel 28		Total A1	
	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres	Total	% mujeres
TOTAL.	**2.426**	**42,42**	**3.043**	**39,7**	**7.406**	**46,5**	**24.610**	**47,6**

Tal y como se puede observar en algunos departamentos ministeriales se ha roto el techo de cristal, dado que el porcentaje de mujeres en puestos en niveles 28 a 30 es superior al de hombres en el grupo A1 (p. ej. MFO, MJU, MPRCI).

En muchas ocasiones es la conciliación de la vida familiar y profesional la que frena esta promoción, bien por barreras propias, bien por barreras ajenas determinadas por sesgos de género.

No obstante, para conocer las barreras invisibles que darían cuenta de lo observado en el gráfico anterior, sería necesario un estudio cualitativo o encuesta, que diera cuenta de motivaciones propias y percepciones subjetivas.

Presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación

Un último indicador para conocer la relación entre la brecha salarial y el techo de cristal es el análisis de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación.

Los puestos de libre designación en la AGE se concentran principalmente en el grupo A1 (4.714 efectivos), pero también existen para los grupos A2 (473 efectivos), C1 (174 efectivos) y C2 (246 efectivos). Suelen ser puestos bien de mayor grado o nivel (p. ej. puestos de nivel 30 o 29) o puestos que, por su ubicación en la relación de puestos de trabajo, tienen mayor valor (p. ej. puestos de nivel 28 en gabinetes o unidades de apoyo, o puestos de nivel 26, como puestos directivos en servicios periféricos), y por tanto, están mejor remunerados. Se ha calculado el porcentaje de mujeres en puestos de Libre Designación en cada grupo o escala.

La siguiente tabla recoge dicho cálculo y compara dicho porcentaje con el de mujeres, respecto de hombres, en cada uno de los grupos o escalas del personal funcionario a fin de detectar en qué departamento ministerial hay porcentajes de desequilibrio significativos.

	A1			A2			C1			C2		
	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total grupo	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total grupo	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total grupo	Total LD	% mujeres en LD	% mujeres total grupo
HACIENDA.	1.291	31,4	30,8	0	N/A	37,4	0	N/A	58,4	0	N/A	68,1
MAEUEC.	**509**	**38,2**	**45,2**	0	N/A	55,6	0	N/A	62,5	0	N/A	66,5
MAPA.	**120**	**28,5**	**43,1**	2	0,00	67,0	5	100,00	56,1	**16**	**87,50**	**69,8**
MCD.	**69**	**44,4**	**56,6**	0	N/A	64,9	0	N/A	62,4	0	N/A	73,9
MCIU.	114	41,4	44,7	0	N/A	53,0	0	N/A	52,5	0	N/A	72,0
MDE.	**128**	**44,1**	**54,8**	0	N/A	61,2	0	N/A	70,7	0	N/A	69,6
MEFP.	**34**	**26,7**	**37,6**	0	N/A	42,1	0	N/A	41,0	0	N/A	68,6
MFO.	204	44,7	42,0	0	N/A	54,1	0	N/A	60,2	0	N/A	67,6
MINCOTUR.	**241**	**47,7**	**40,8**	**55**	**49,09**	**42,5**	8	100,00	56,3	**16**	**93,75**	**66,9**
MINECO.	196	51,2	53,5	0	N/A	36,2	0	N/A	27,3	0	N/A	67,6
MIR.	**326**	**41,3**	**50,4**	**238**	**15,55**	**54,7**	**36**	**75,00**	**56,1**	**51**	**88,24**	**68,9**
MITECO.	**187**	**43,8**	**53,7**	3	0,00	51,4	3	100,00	56,6	7	85,71	67,8
MITRAMISS.	**480**	**53,6**	**60,4**	**28**	**39,29**	**64,1**	10	70,00	66,2	**16**	**87,50**	**73,0**
MJU.	**186**	**44,1**	**49,7**	7	14,29	53,1	6	66,67	52,2	17	70,59	70,6
MPRCI.	**145**	**55,0**	**60,9**	**44**	**11,36**	**55,9**	**75**	**25,33**	**65,5**	**33**	**81,82**	**68,9**
MPTFP.	**404**	**47,5**	**58,6**	91	51,65	54,1	**26**	**84,62**	**58,2**	**64**	**85,94**	65,3
MSCBS.	**80**	**62,5**	**71,6**	5	20,00	64,1	5	100,00	62,9	**26**	**88,46**	**74,6**
TOTAL.	**4.714**	**41,7**		**473**	**27,27**		**174**	**57,47**		**246**	**85,77**	

* N/A: No hay efectivos en Libre Designación en el referido departamento ministerial

** En negrita las diferencias entre LD y % de efectivos de más de 5 puntos para puestos de LD de más de 10 efectivos. Subrayando en amarillo los casos en que se ha roto el techo de cristal.

En un total de 12 de 17 departamentos ministeriales el porcentaje de mujeres en puestos de libre designación está por debajo en más de 5 puntos porcentuales del de mujeres representadas en el grupo A1, susceptibles, por tanto, de ser nombradas en libre designación.

Únicamente en MINCOTUR se rompe el techo de cristal y hay casi paridad entre el número de mujeres y de hombres en libre designación, a pesar de que las mujeres en el grupo A1 representan el 41 % del total de efectivos de dicho grupo.

La tendencia opuesta se da en los 246 efectivos en libre designación del grupo C2, donde el techo de cristal se rompe en la mayoría de los departamentos ministeriales. La principal explicación está en que los puestos de libre designación del grupo C2 corresponden, en su mayoría, a secretarías, puesto tradicionalmente ocupado por mujeres y cuya tendencia observamos se mantiene en muchos departamentos.

Distribución de altos cargos por sexo

La presencia de la mujeres en los puestos de alto cargo es todavía una de las principales brechas de género detectadas cuando se analiza la situación de la mujer en la AGE, si bien esta desigualdad no está del todo ubicada en el marco de la Administración General del Estado sino en el del Gobierno y las decisiones que a nivel político se tomen por el partido que gobierne, en el nombramiento de estos puestos.

A enero de 2019 había un total de 425 altos cargos, de los cuales 131 están ocupados por mujeres, lo que corresponde al 31 % del total de altos cargos.

Distribución de altos cargos por sexo y categoría de puesto

	T	H	M
MINISTROS/AS Y ASIMILADOS.	18	6	12
SECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS.	31	18	13
SUBSECRETARIOS/AS Y ASIMILADOS.	32	21	11
SECRETARIOS GENERALES.	19	15	4
DELGADOS DEL GOBIERNO.	19	10	9
DIRECTORES/AS GENERALES Y ASIMILADOS.	177	117	60
EMBAJADORES/AS.	129	107	22
TOTAL.	**425**	**294**	**131**

La presencia de mujeres en el cargo de Ministro/a o asimilado duplica la de hombres, lo que equivale al 67 % de mujeres, siendo España en la actualidad el país con mayor número de ministras a nivel internacional y también en la historia de nuestro país.

Las categorías con mayor número de altos cargos son la de Directores/as Generales, con 177 altos cargos y la de embajadores/as. En estos casos, el porcentaje de mujeres respecto de hombres que ocupan estos puestos es de un 34 % y un 17 % respectivamente. Es, por tanto, especialmente preocupante la situación detectada para la categoría de embajadores/as.

Por ministerios, se observa presencia equilibrada en el número de altos cargos de la mayoría de los ministerios. Sin embargo, hay Ministerios donde la presencia de mujeres en estos puestos es significativamente inferior. El único Ministerio donde existe una presencia significativamente mayor de mujeres en puestos de alto cargo es MPRCI, con un 70 % de mujeres en los 10 cargos que existen en este ministerio.

Formación

Formación en igualdad y/o violencia de género

De acuerdo a los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales para el seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (junio 2018), en la Administración General del Estado se imparte una media de 129 acciones formativas anuales en materia de igualdad y/o de violencia de género.

La duración media de estas formaciones es de 10 horas, lo que equivale a un total 1289 horas dedicadas de manera anual a formación en igualdad para el personal al servicio de la AGE. El 80 % de estas formaciones se realiza de manera presencial, y un 20 % en formato *online*.

Además, en el conjunto de los Ministerios se imparten, de media, 25 cursos o jornadas sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, con una participación media de 71 % de empleadas públicas y 29 % de empleados. Entre los Ministerios que imparten este tipo de

formación, destacar el especial esfuerzo que hace el Ministerio de Defensa, con una media de 4 cursos al año.

Por su parte, de los más de 100 cursos que se realizan con carácter anual en materia de Recursos Humanos en el conjunto de la AGE, el 34 % incluye módulo de igualdad y el 26,5 % incluyen también un módulo u horas específicas para violencia de género.

Cabe destacar que, en el último trimestre de 2018 y por primera vez, la DGFP ha diseñado e impartido un itinerario específico en materia de igualdad, con dos cursos formativos de 15 h –nivel básico- y 25 h –nivel avanzado– con el fin de dotar al personal de la AGE de conocimientos y herramientas que les permitan integrar la perspectiva de género en su trabajo como gestores públicos, esta formación está especialmente dirigida a Unidades de Igualdad, gestores de recursos humanos y personal directivo.

Por otro lado, del total las acciones formativas que se imparten en la AGE de media al año, se hace la reserva de plaza de al menos un 40 % a las empleadas públicas que reúnen los requisitos para la formación. Conviene señalar que en algunos Departamentos Ministeriales no se hace necesaria la reserva del 50 % de las plazas de las formaciones a empleadas, bien el número de solicitudes recibidas, bien porque el porcentaje de mujeres seleccionadas tiende a ser superior al de hombres.

Formación para acceso a puestos predirectivos y directivos

De acuerdo a los datos facilitados por los distintos departamentos ministeriales para el seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE (junio 2018), en la Administración General del Estado se imparte una media de 67 acciones formativas anuales para el acceso a puestos directivos o predirectivos. El 26 % de estas formaciones se realiza en los diferentes Departamentos Ministeriales y el 74 % en entre el INAP y el ISM. El 46,2 % de los departamentos ministeriales realiza acciones formativas específicas para puestos predirectivos y directivos.

La participación es de una media de 25 alumnos, con un 56,3 % de mujeres y un 43,7 % de hombres. El número de participantes en los cursos de formación también ha aumentado con los años. La media de alumnos por formación ha sido de 22,3 para toda la AGE en 2016, y en 2017 ha sido de 26,2. En 2018 el promedio es todavía mayor, de 27 alumnos por acción formativa.

La conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad

La Administración General del Estado ha hecho un importante esfuerzo en los últimos años en el impulso de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de que mejoren y se flexibilicen las condiciones de trabajo en busca de las máximas posibilidades de conciliación de los empleados y empleadas públicos. Ejemplos de ello son el Plan Concilia en 2005 o la Resolución de 12 de junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE, con novedosas medidas como la flexibilidad horaria para personal con menores de 12 años a cargo.

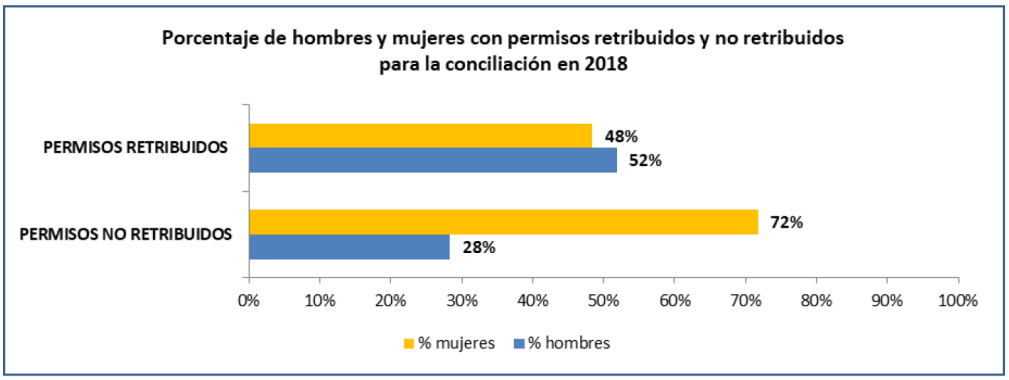
No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral todavía recae mayormente sobre las mujeres, lo que índice sobre la carrera profesional y retribuciones de las empleadas públicas. Por un lado, la necesidad de conciliar obstaculiza o limita sus posibilidades de formación y de promoción profesional, y por otro, impacta de forma directa en la retribución que perciben, ya que son ellas quienes trabajan con mayor frecuencia a jornada reducida, con contratos temporales (fijos discontinuos, temporales), interinidades y también son quienes suelen solicitar las excedencias por cuidado de familiares.

Es por ello que el impulso para revertir esta situación en el ámbito de la Administración General del Estado está en el fomento de la corresponsabilidad. La AGE, en esta línea, ha impulsado recientemente nuevas acciones a través de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y del Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equipara

de forma progresiva el permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público.

Porcentaje de mujeres y de hombres a los que se concedieron en 2018 permisos retribuidos y no retribuidos relacionados con la conciliación.

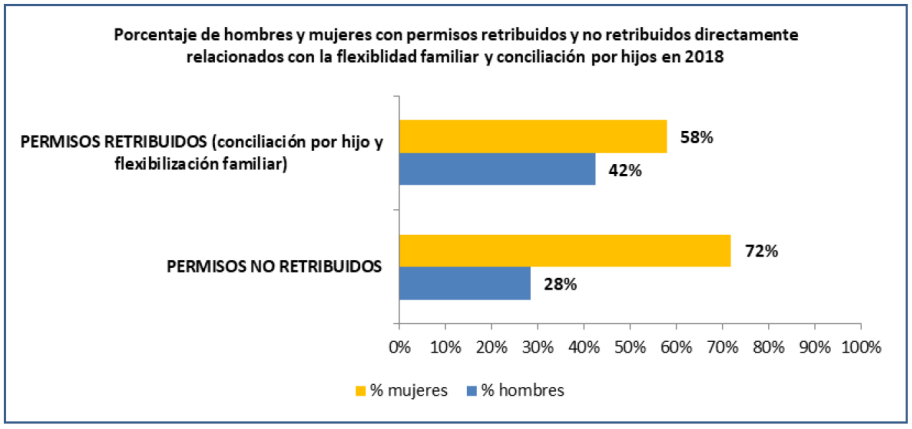
Del total de 15.184 permisos retribuidos concedidos en 2018 relacionados con la conciliación, el 52 % fue a empleados públicos y el 48 % restante a empleadas públicas.



Para los permisos no retribuidos, un total de 2.596 solicitudes concedidas el pasado año, el 72 % correspondieron a mujeres y un 28 % a hombres. En las siguientes tablas se pueden ver en detalle los permisos incluidos en cada categoría.

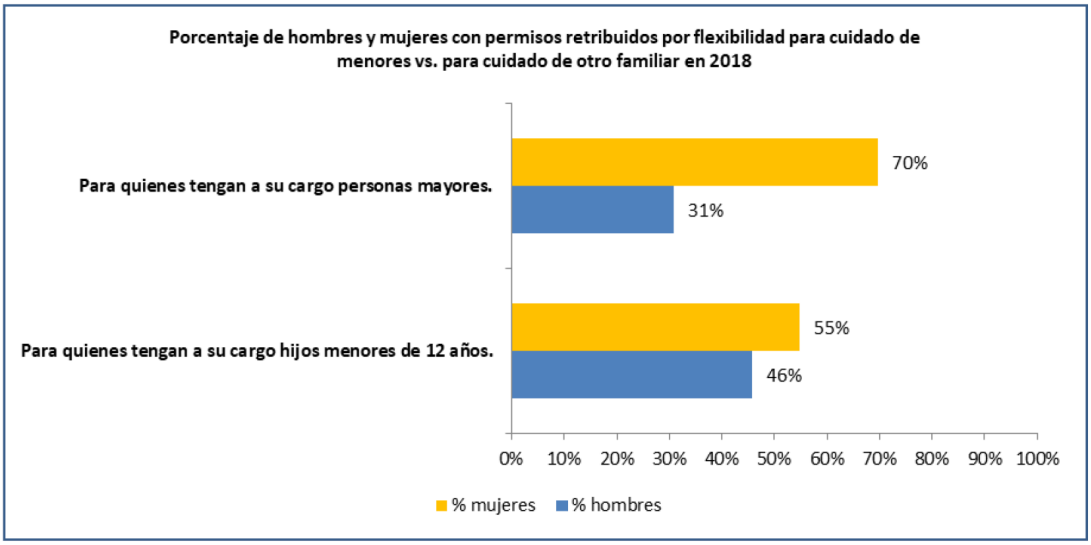
Permisos relacionados con la necesidad continuada de conciliación familiar

Cuando se excluye de los permisos retribuidos aquellos por embarazo, parto o adopción, y acotamos el cálculo a aquellos relacionados con la flexibilidad y la necesidad más continuada de conciliación familiar y profesional, los resultados difieren ligeramente.



Distribución de permisos retribuidos por tipo de familiar y sexo

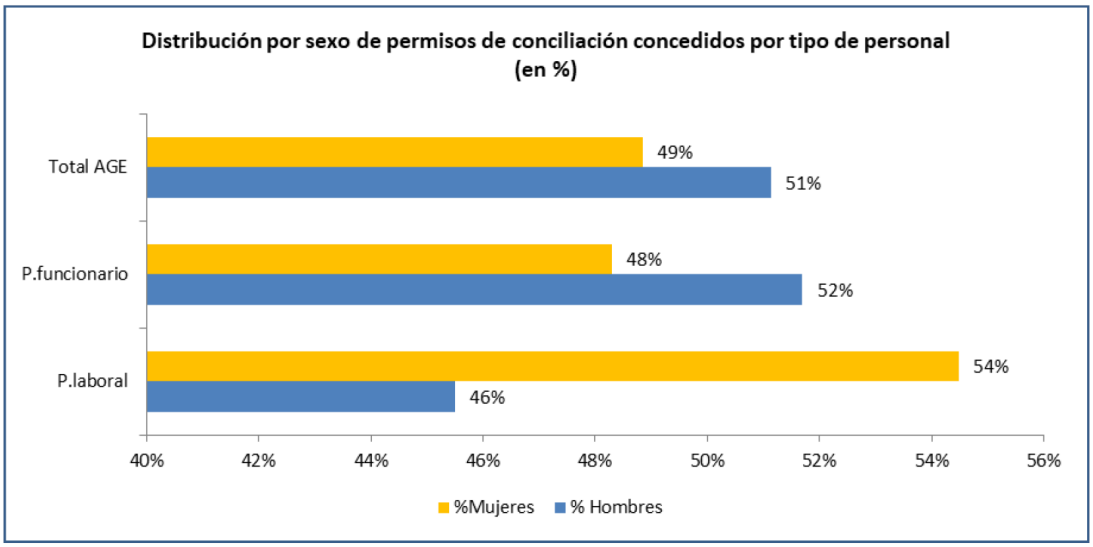
Una interesante observación, a partir de los datos de la tabla anterior, es la comparación entre las solicitudes de flexibilidad horaria por cuidado de menor a cargo o por otro familiar.



Los resultados ponen de relieve la existencia, todavía, de importantes estereotipos en relación con el cuidado de personas mayores (70 % de las 994 solicitudes de 2018 se concedieron a empleadas públicas), si bien para el cuidado de menores a cargo parece que la corresponsabilidad tiende a equilibrarse, sobre todo cuando, como es este caso, no afecta a la retribución percibida. De los 3.403 permisos de este tipo concedidos, el 46 % fue a hombres y 55 % a mujeres.

Porcentaje de mujeres y hombres a los que se han concedido permisos retribuidos y no retribuidos de conciliación en 2018 por departamento ministerial

En el segundo semestre de 2018 se concedieron un total de 7.276 permisos relacionados con la conciliación (retribuidos y no retribuidos), de los cuales el 49 % se concedieron a empleadas públicas y un 51 % a empleados. En el caso del personal funcionario, al que corresponde un total de 6.619 permisos concedidos, el porcentaje sube un punto para los hombres, con un 52 % de ese total. En el caso del personal laboral se observa una tendencia contraria, con el 54 % de los 656 permisos concedidos a mujeres.



La brecha salarial de género

El análisis de la brecha salarial de género no ajustada en la Administración General del Estado no refleja la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

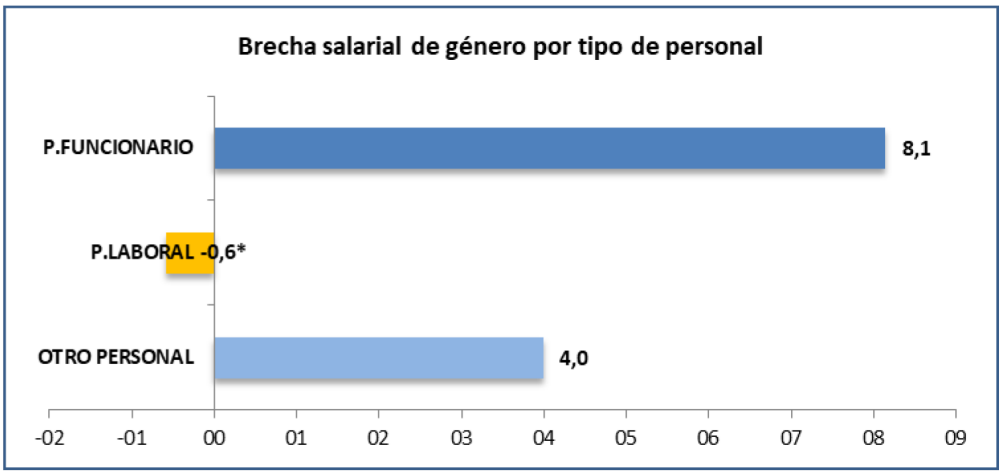
En julio de 2019, la DGFP ha realizado el Estudio sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado.

La brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2 %, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33 € y de 17,39 € para las empleadas públicas.

Como muestra dicho estudio, la Administración General del Estado, por su propia idiosincrasia y características, tiene una brecha salarial de género muy inferior a la del sector público en general y también respecto del sector privado. Los datos de dicho trabajo muestran no obstante, que existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

Brecha salarial de género ajustada a tipo de personal

Por tipo de personal, la brecha salarial para cada grupo es la siguiente:



* Brecha salarial de género en sentido inverso, de los hombres respecto de las mujeres.

La brecha salarial de género en el caso del personal funcionario alcanza el 8,1 %, con un salario medio por hora de 20,06€ en el caso de los funcionarios y de 18,43€ para las funcionarias.

Para el personal laboral, la brecha salarial tiene una tendencia inversa, siendo las empleadas públicas las que ganan un 0,60 % más que sus compañeros hombres, con un sueldo bruto medio por hora de 12,65€ para ellas y de 12,72€ para ellos.

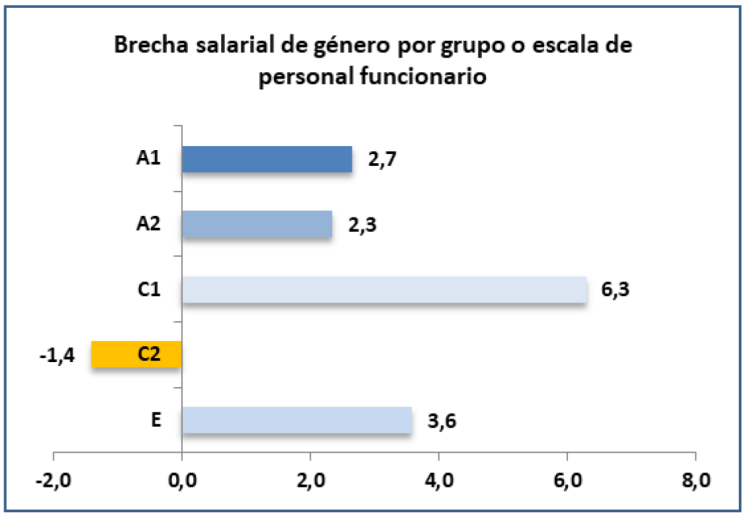
Entre el personal bajo la categoría de otro, existe una brecha salarial de género de un 4 %. En este caso, la media de salario bruto/hora del conjunto de personal eventual, interino y con plazas no escalafonadas es de 15,62€ para los hombres y de 15€ para las mujeres.

La siguiente tabla resume los resultados detallados para la brecha salarial de género del total de la AGE por departamento ministerial.

	Efectivos					Sueldo bruto /hora		Brecha salarial
	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	€ hombres	€ mujeres	%
MAEUEC.	2.740	1.459	1.281	53,20	46,80	22,6	19,6	**13,2**
MJU.	2.122	910	1.212	42,90	57,10	21,2	18,8	**11,4**
HACIENDA.	32.313	14.859	17.454	46,00	54,00	22,4	20,4	**8,9**
MIR.	32.189	19.917	12.272	61,90	38,10	18,2	16,6	**8,7**
MINECO.	5.109	2.139	2.970	41,90	58,10	18,3	17	**7,4**
MFO.	5.114	3.133	1.981	61,30	38,70	19,2	17,8	**7,1**
MSCBS.	4.144	1.073	3.071	25,90	74,10	17,4	16,2	**7,1**
MCIU.	9.334	4.804	4.530	51,50	48,50	21,6	20,2	**6,7**
MINCOTUR.	2.379	978	1.401	41,10	58,90	21,7	20,3	**6,3**
MCD.	3.046	1.139	1.907	37,40	62,60	17,3	16,4	**5,3**
MEFP.	1.166	454	712	38,90	61,10	18,4	17,4	**5,1**
MITRAMISS.	38.089	15.056	23.033	39,50	60,50	16,3	15,8	**2,9**
MPTFP.	7.971	3.466	4.505	43,50	56,50	17,6	17,2	**1,9**
MPRCI.	2.072	1.009	1.063	48,70	51,30	18,2	18	**0,9**
MDE.	15.502	9.046	6.456	58,40	41,60	13,3	13,4	**-0,2**
MAPA.	1.868	778	1.090	41,60	58,40	20,5	20,6	**-0,6**
MITECO.	7.651	5.144	2.507	67,20	32,80	16,8	17,8	**-5,6**

Brecha ajustada a grupo o escala de personal funcionario

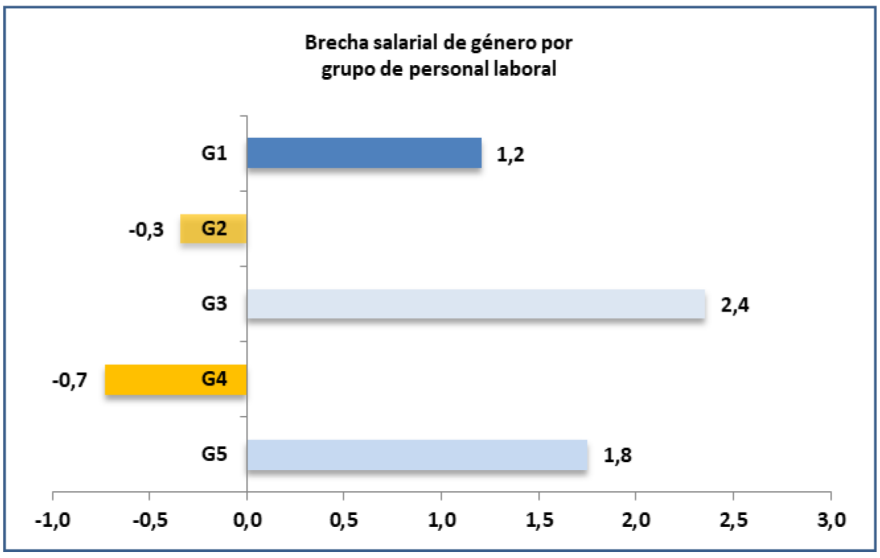
Por grupo o escala, la mayor brecha salarial de género se da en el grupo C1, con un 6,3 %. Este grupo es, a su vez, el grupo más numeroso de toda la AGE, con 52.553 efectivos (55,6 % de hombres y 44,4 % de mujeres). Los grupos A1 y A2 registran una brecha de 2,7 % y 2,3 % respectivamente. En el caso del grupo A1, la media de salario bruto para los hombres alcanza 30,40 €/hora y el de las mujeres 29,59 €/hora. Para el grupo A2 estas cantidades son de 23,26 € y 22,71 € respectivamente. La brecha salarial de grupo C2, el segundo mayor en número, es inversa, es decir, la media de salario bruto/hora de las mujeres es mayor que la de los hombres, lo que se traduce en una brecha salarial de 1,4 % a favor de ellas.



Los departamentos ministeriales que registran una mayor brecha entre su personal funcionario son MFO, MJU y MAEUEC. Y entre los ministerios con una menor brecha se sitúan MSCBS, MITRAMISS y MAPA.

Brecha ajustada a grupo de personal laboral

El grupo con mayor número de efectivos es precisamente donde la brecha salarial es mayor, 2,4 % a favor de los hombres. El siguiente grupo más numeroso, el grupo 4, muestra una brecha inversa, de 0,4 % a favor de las mujeres. El grupo 5 registra una brecha de 1,8 %. Los grupos 1 y 2 registran una brecha de 1,2 y -0,3 respectivamente.



El estudio de la brecha salarial por género para el personal laboral exclusivamente arroja datos muy distintos tanto de los obtenidos para personal funcionario como para el conjunto de la AGE. En el caso del personal laboral, departamentos ministeriales con importantes brechas son MJU y MAPA, por encima de 5 % en ambos casos. En MJU, por ejemplo, el salario medio para los hombres es de 11,62€ y de 10,77€ para las mujeres, no obstante la muestra para estos resultados es sólo de 119 efectivos, dato que ha de tenerse en cuenta en la interpretación de la brecha. Similar circunstancia se da en el MAPA, con 222 efectivos. La mayoría de los DM se mantienen entre el 4.5 y el 2. En el extremo inverso se encuentran MITRAMISS, HACIENDA y MAEUEC, departamentos con 3.028, 1299 y 233 efectivos respectivamente, donde el salario bruto hora de las mujeres está entre 12,97 (MITRAMISS) y 14,63€ (MAEUEC).

Los resultados expuestos pueden orientar el diseño e implementación de medidas efectivas para abordar las desigualdades encontradas. Es clave el impulso de acciones que rompan el techo de cristal y faciliten la promoción profesional, y también aquellas que fomenten una mayor corresponsabilidad y conciliación para el desarrollo profesional pleno de todo el personal al servicio de la AGE.

Todo ello sin olvidar que las diferencias entre departamentos ministeriales pueden venir determinadas, en mayor o menor medida, por algunos de los factores mencionados. Es por ello que las características, circunstancias y dinámicas propias de los distintos departamentos deben tenerse en cuenta al definir medidas para erradicar la brecha salarial de género en el ámbito de la Administración General del Estado.

3. EJES Y MEDIDAS DEL III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE

Los extensos antecedentes expuestos ponen claramente de relieve que el III Plan de Igualdad se funda en sólidos datos resultado de un amplio análisis de la realidad de las mujeres empleadas al servicio de la AGE y Organismos vinculados. Asimismo, la ejecución y resultados obtenidos de la evaluación del II Plan aportan una experiencia más que notable en el desarrollo y ejecución de medidas y actuaciones en materia de igualdad, los resultados obtenidos y los espacios que están todavía pendientes de abordar de manera contundente para alcanzar un nivel superior que coloque a la organización del empleo del personal al servicio de la Administración del Estado a la cabeza de los países más desarrollados a nivel mundial.

La elaboración y formulación del III Plan se enmarca en la observancia de la normativa, estrategias y planes de acción europeos y de Naciones Unidas en materia de igualdad de género. Así mismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan

Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En base al análisis del estado de situación, para el logro de los retos y fines descritos, el Plan se articula en seis ejes de actuación donde se desarrollan medidas consolidadas aún necesarias para seguir consolidando y reforzando el buen trabajo de los planes anteriores, y otras medidas más avanzadas y pioneras que a su vez establecen nuevos ámbitos de actuación para la obtención de la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

En cuanto su estructura, el III Plan conserva la estructura de los anteriores, para cada Eje se definen un conjunto de medidas y actuaciones a ejecutar para alcanzar los objetivos. La composición de los ejes del Plan es el siguiente:

– Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
– Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
– Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
– Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
– Eje 5. Violencia contra las mujeres.
– Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

El Eje 1: «Medidas instrumentales para la transformación organizacional» es uno de los más innovadores y disruptivos dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres. Entre las medidas destacar: el fortalecimiento de la red de las Unidades de Igualdad como forma de incorporar el desarrollo de la igualdad de género de manera homogénea en la AGE; la inclusión efectiva de la perspectiva de género en la producción normativa a través de informes de impacto de género idóneos; y el uso eficiente de los fondos públicos a través de la inclusión de cláusulas para el cumplimiento del principio de igualdad de género en materia de contratación pública y en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva, así como el desarrollo de un Protocolo contra el Acoso sexual y el Acoso por razón de sexo que haga de la AGE, un espacio libre de violencia de género en el ámbito laboral.

El Eje 2: «Sensibilización, Formación y Capacitación», supone el fortalecimiento, sistematización y expansión del esfuerzo formativo en igualdad tanto individual como colectivo a todos los niveles a través del diseño de un plan de formación, el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, con el fin de integrar la perspectiva de género como pilar fundamental de actuación en la Administración General del Estado.

El Eje 3: «Condiciones de trabajo y desarrollo personal» tiene como fin el de captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la AGE según el estudio realizado en 2020.

El Eje 4: «Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar» pretende avanzar en la materia ya iniciada en planes anteriores, apostando por la corresponsabilidad.

El Eje 5: «Violencia contra las mujeres», consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a nuestras empleadas públicas y a aquellas víctimas con las que puedan entrar en contacto.

El Eje 6: «Interseccionalidad y situaciones de especial protección» incorpora por, primera vez, una diferente propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE.

Un elemento esencial y novedoso del III Plan respecto del anterior y que le permitirá, sin duda, convertirse en herramienta de cambio real en el objetivo de la igualdad de género en la AGE, es la incorporación de indicadores de impacto y ejecución, que se establecen para cada una de las diferentes medidas. Los primeros son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas, mientras que los indicadores de impacto permitirán constatar el grado en el que las actuaciones propuestas, reducen las brechas de género detectadas.

La definición de los indicadores de impacto no es una tarea fácil, por este motivo, y aunque en cada medida se han señalado indicadores de ejecución y de impacto, en función de la naturaleza e implementación de cada medida, en la Comisión de Seguimiento del Plan

se podrán modificar, o incluir en su caso, si fuera necesario y así se justificara, nuevos indicadores, así como su periodicidad, que permitan medir la consecución de los objetivos propuestos en cada actuación.



III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE.
1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.
1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.

2.1 Sensibilización e información.
2.2 Formación y Capacitación:

– Establecimiento de un Plan de Formación.
– Formación en Igualdad de género.
– Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

3.1 Acceso al empleo y captación del talento.
3.2 Desarrollo de carrera profesional.
3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Eje 5. Violencia contra las mujeres.
Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

6.1 Superar la discriminación de las mujeres con discapacidades en la AGE.
6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.

Las medidas previstas en el Plan serán ejecutadas por los Departamentos y Organismos responsables con cargo a los créditos presupuestarios que tengan asignados en cada ejercicio.

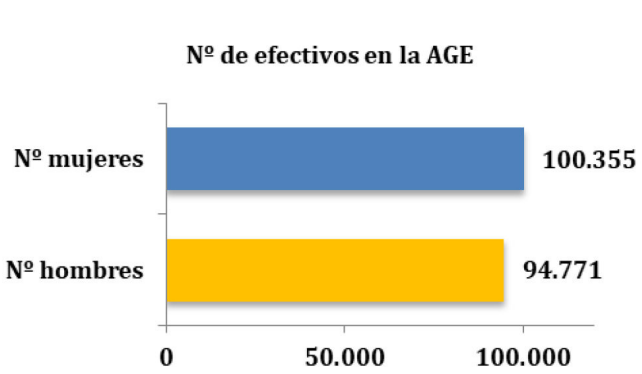
Los Departamentos que participan en el desarrollo de este Plan deberán incluir su financiación dentro de los créditos que se les asignen en el Presupuesto durante la vigencia del Plan (legislatura), y en todo caso, su ejecución estará condicionada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, por lo que su desarrollo queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y al cumplimiento de dichos objetivos.

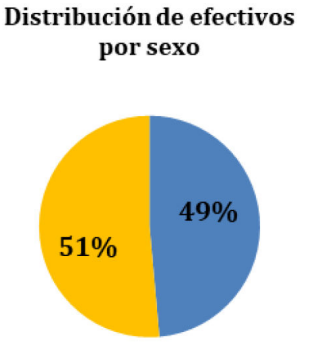
3.1 Descripción de las medidas por ejes



Eje 1. Medidas Instrumentales para la transformación organizativa

Como se ha puesto de manifiesto, en el ámbito de la Administración General del Estado cuenta con un total de 195.126 efectivos, de los cuales 100.355 son mujeres (51,4 %) y 94.771 son hombres (48,6 %).





El mayor número de efectivos que conforman la AGE es personal funcionario (138.476), lo que equivale a un 70,9 % del total de efectivo; seguido de personal laboral (51.827) que corresponde a un 26,6 % del personal total, y de un grupo más reducido bajo la categoría de otro personal, formado por 4.823 efectivos, que representan el 2,5 % del total de efectivos de la AGE.

	Total	N.º hombres	N.º mujeres	% mombres	% mujeres
PERSONAL FUNCIONARIO.	138.476	66.115	72.361	47,7	52,3
PERSONAL LABORAL.	51.827	27.027	24.800	52,1	47,9
Personal laboral fijo.	43.206	23.360	19.846	54,1	45,9
Personal laboral temporal.	8.559	3.656	4.903	42,7	57,3
Personal laboral fijo discontinuo.	62	11	51	17,7	82,3
OTRO PERSONAL.	4.823	1.629	3.194	33,8	66,2
Personal eventual.	693	317	376	45,7	54,3
Personal funcionario interino.	4.030	1.252	2.778	31,1	68,9
Personal plazas no escalafonadas.	96	57	39	59,4	40,6
Personal vario.	4	3	1	75,0	25,0
TOTAL.	**195.126**	**94.771**	**100.355**	**48,6**	**51,4**

La presencia de mujeres y hombres es equilibrada en todas las categorías, aunque ligeramente superior al equilibrio 40-60 a favor de las mujeres en el caso de las entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social con el mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres (61,8 %) y una diferencia de hasta 6.000 empleadas públicas más que empleados. El porcentaje de mujeres es también ligeramente superior entre los organismos autónomos (52 %) y otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE (53 %), en estos casos la diferencia en número de efectivos está en torno a 2.000 mujeres más.

La representación de mujeres respecto de hombres es, sin embargo, inferior en los ministerios (48,5 %), que es precisamente donde mayor número de efectivos hay (93.058), lo que equivale a casi 3.000 mujeres menos que hombres trabajando al servicio de los ministerios.

Protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de Sexo

La Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre establece, en su artículo 67 establece que «las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo». Asimismo, en su Disposición final sexta se manifiesta que dicho protocolo ha de tener rango de Real Decreto, estableciéndose un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para su aprobación.

Dicho protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo se negoció con las organizaciones sindicales durante 2011 y, como resultado de dichas negociaciones, en el BOE de 8 de agosto de 2011 se publicó la Resolución de 28 de julio de 2011, de la entonces Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprobaba y publicaba el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Desde entonces, todos los Departamentos Ministeriales y más de 35 organismos han hecho suyo el texto que se negoció, adaptándolo específicamente a sus respectivas organizaciones cuando fuera necesario.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el 11 de marzo de 2014 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, por la que se estimó el recurso interpuesto por Unión Sindical Obrera (USO) contra la actuación material en vía de hecho llevada a cabo consistente en su exclusión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE) en las reuniones de 20 y 22 de abril de 2010 y ulteriores, así como la desestimación presunta de su petición para formar parte del Acuerdo de Medidas para el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales en la MGNAGE y contra los Acuerdos de 27 de julio de 2011 de la MGNAGE en lo que se incluía la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de género en la AGE.

Medidas EJE I. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
EJE 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa 	
1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en la AGE	1. Realización de estudios semestrales y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.
	2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE
	3. Creación de un Distintivo "igualdad en el empleo público" para la AGE.
	4. Establecer un Índice de Igualdad de Género en la AGE
	5. Realización de las actividades
1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género	6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización y de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados
	7. Creación de un espacio de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA
	8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas
1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructuras de la organización	9. Elaboración de un nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto
	10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.
	11. Elaborar Instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género (requisitos y criterios de género básicos y avanzados) en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.
	12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado
	13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios
	14. Desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo

	15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE
	16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**1. Realización de estudios y boletines informativos con perspectiva de género para conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE.**
OBJETIVO	Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en la AGE a través de la obtención de datos, procesamiento de los mismos elaboración y difusión de estadísticas, estudios y diagnósticos desde una perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito de la AGE. En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.
Descripción de la medida	Publicaciones periódicas de informes estadístico del Registro Central de Personal, con los datos desagregados por sexo, de todos los ámbitos y niveles de la AGE, por Departamento Ministerial, incluyendo consejos y órganos de dirección Estudio y diagnósticos desde una perspectiva de género en materias y temas relativos a la AGE a determinar y programar durante la vigencia del Plan. Se considera necesarios los siguientes estudios: los expedientes disciplinarios; las solicitudes de compatibilidad; las condiciones de trabajo desarrollado en modalidad no presencial; los estereotipos de género y sesgos inconscientes en el ámbito laboral en situaciones tales como la reincorporación a puestos de trabajo (nacimiento); excedencias y permisos (retribuidos y no retribuidos).
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Número de estadísticas publicadas por los Departamentos Ministeriales. - Número de estudios y diagnósticos elaborados y difundidos cada año, por materias.
Indicador de impacto	- Grado de difusión alcanzado y medido a través de toma de datos sobre el conocimiento de los temas desde la perspectiva de género entre el personal de la AGE. - Grado de sensibilización con los temas abordados por los estudios y diagnósticos.
Observaciones	Los indicadores propuestos responden al objetivo de la medida de “conocer, informar y divulgar la situación de igualdad en la AGE”. Por tanto para analizar si se ha conseguido el objetivo hay que ver en qué medida las actividades realizadas (estudios y estadísticas) han contribuido a tener mayor difusión y conocimiento entre el personal de la AGE de estos estudios. La fuente de información sería la encuesta anual sobre igualdad en la AGE con preguntas específicas sobre las actividades de esta medida. En función de los datos y conclusiones de los estudios desarrollados, se desarrollarán, en caso necesario, las actuaciones correctoras correspondientes. La recopilación de datos para el análisis, la elaboración del estudio o del diagnóstico y su difusión se realizará por los Departamentos Ministeriales., organismos y entidades públicas competentes en función de la materia, todo sobre la base del principio de colaboración institucional

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**2. Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE.**
OBJETIVO	Realización, a partir de una encuesta, de un diagnóstico sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres existente en los Departamentos Ministeriales y Organismos vinculados para detectar las áreas a mejorar.
Descripción de la medida	Elaboración de una encuesta de igualdad de género que refleje la opinión sobre su situación del personal de AGE. La encuesta, además de conocer la opinión del personal, debe proporcionar información del seguimiento del desarrollo del Plan para su estudio, análisis y toma de decisiones.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- % de DM y organismos participantes en las encuestas realizadas, tasa de mujeres y tasa de hombres que responden a la encuesta sobre el total de personal de cada sexo
Indicador de impacto	- Mejoras propuestas a partir de los resultados de la encuesta y resultados obtenidos
Observaciones	Esta medida sirve también como herramienta de seguimiento de otras medidas. En la definición de los contenidos de la encuesta anual se introducirían preguntas relativas a los indicadores de impacto, de manera que la encuesta fuera la fuente de información de varios de estos indicadores. En el caso de algunos indicadores que sea necesario tomar información de un colectivo concreto dentro de la AGE habría que diseñar una encuesta *ad hoc*.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
Nombre de la Medida	**3. Creación de un Distintivo "Igualdad en el Empleo Público" para la AGE**
OBJETIVO	Distinguir y reconocer la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas mediante la creación del distintivo "Igualdad en el Empleo Público"
Descripción de la medida	La creación y otorgamiento de un **distintivo "Igualdad en el Empleo Público"** como sinónimo de calidad en la gestión de la política de RR.HH con perspectiva de género que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	InMujer / DGFP
Indicador de ejecución	- Se ha puesto en marcha y difundido el procedimiento para solicitar el distintivo (SÍ/NO)
Indicador de impacto	- Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de la AGE - Aumento progresivo anual en el número de distintivos de igualdad concedidos en el conjunto de las administraciones públicas.
Observaciones	Esta media se complementará con su promoción y difusión en las actividades del eje 2 sobre sensibilización, formación y capacitación que correspondan. Ejecución completa de la medida 49 planteada en el II Plan de la AGE con un Distintivo como reconocimiento de la excelencia de aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad innovadoras y avanzadas. Asimismo, servirá de incentivo.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
Nombre de la Medida	**4. Establecer un índice de Igualdad de Género en la AGE**
OBJETIVO	La definición de un índice compuesto por una serie de indicadores individuales sobre el nivel cumplimiento de la normativa de igualdad en materias tales como recursos humanos y otros recursos, a nivel interno de cada departamento ministerial (protocolos, web, comisiones, etc.) a fin de determinar el nivel o grado de cumplimiento en cada departamento y organismos vinculados o dependientes . Con esta medida se pretende estimular los avances en la ejecución de la política de igualdad a través de una sana competencia, que resultará en la obtención del distintivo de igualdad de género en el ámbito de la AGE.
Descripción de la medida	La creación de un indicador sintético a partir de una serie de indicadores individuales, sobre el nivel de igualdad en los DM y en sus organismos vinculados, que se integran en una única medida de escala adimensional, en la que 1 significa desigualdad total y 100 igualdad total. Se basa en el método de 10 pasos para la creación de indicadores compuestos desarrollado por el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Nardo et al., 2008).
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	InMujer / DGFP
Indicador de ejecución	- Definición Indicadores individuales - Definición del índice de Igualdad y metodología de cálculo
Indicador de impacto	- Departamentos Ministeriales en los que se aplica el índice de Igualdad (en absoluto y porcentaje) anual - Mejora progresiva bienal de los DM y sus organismos en el índice
Observaciones	Al igual que existe el *"Índice de Igualdad de Género en el UE"* que permite conocer el nivel de igualdad en el conjunto de la UE y en cada país de manera individual, esto se puede trasladar a la AGE y a sus diferentes DM.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**5. Realización de las actividades.**
OBJETIVO	Prever la realización de evaluaciones del III Plan bajo la premisa de "Medir para mejorar" lo que además permitirá seguir la senda de la toma de decisiones basadas en la evidencia y la rendición de cuentas. Las actividades de evaluación permitirán identificar qué aspectos puedan incidir en su puesta en práctica y en el posible logro de sus resultados, medir dichos resultados y los impactos sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción de la medida	La medida consiste en la previsión de la realización de las actividades que permitan, desde la planificación, la evaluación del Plan. Algunas de las actividades serán las siguientes: - Captura de la información en la línea de base (antes del inicio de la ejecución del Plan) que permita a posteriori analizar tanto el grado de consecución de los objetivos, como de los resultados y efectos del III Plan. - Diseñar y poner en marcha un sistema de seguimiento que incorpore algunos indicadores relevantes para poder medir los efectos de las actuaciones, sus resultados y los impactos sobre la consecución de la igualdad de género atribuibles al Plan. - Realización de una evaluación intermedia y una evaluación ex post para conocer con detalle, en el primer caso, como se van implementando las medidas del plan y detectar riesgos y desviaciones para corregirlos lo antes posible; y, en el segundo caso, los resultados e impactos del III Plan a efectos de su rediseño, si es necesario.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Elaboración del sistema de información y seguimiento con la incorporación de la línea de base. - Diseño del sistema de indicadores del Plan. - Realización de la evaluación intermedia. - Realización de la evaluación ex post. - Publicación de los resultados de las evaluaciones.
Indicador de impacto	- Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones. - Grado de utilización de las recomendaciones de las evaluaciones realizadas.
Observaciones	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**6. Fortalecimiento homogéneo, coordinación y visualización de las estructuras de Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados**
OBJETIVO	Asegurar el desarrollo del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad (UUII) de la Administración General del Estado y avanzar sobre el mismo con el fin de fortalecer el funcionamiento de las UUII, mediante estructuras sólidas y transversales, dedicación exclusiva del personal responsable y equipo adscrito, mejora de la coordinación "intraministerial" en esta materia y el apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación entre las mismas. Que las UUII constituyan un mínimo común denominador, como unidad estructural con autonomía funcional y de gestión en todos los Ministerios y sus organismos públicos vinculados o dependientes (OOPP), dotándolas de equipo y rango suficiente para acometer sus funciones sin que ningún Departamento pueda quedarse atrás. Visibilidad, análisis impacto del trabajo UUII e impacto sobre el desempeño sobre las tareas del DM, poniendo en valor su trabajo y detectando carencias y necesidades a cubrir. Evaluación y puesta en valor del funcionamiento y valor añadido de las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales y de sus organismos públicos vinculados o dependientes.
Descripción de la medida	Refuerzo estructural: Establecimiento de cada UI como Subdirección General con dotación presupuestaria y con una estructura orgánica mínima común en la RPT y en el Real Decreto de estructura orgánica básica del Departamento Ministerial (DM). Asimismo, se especificará en la descripción de puestos vacantes redistribuidos o en la modificación de RPT correspondiente, el grado de dedicación exclusiva al área de igualdad tanto de la persona responsable (nivel 30) como de su equipo y su autonomía de funcionamiento. En el caso de los OOPP, se darán las directrices comunes respecto a cuál debe ser la estructura orgánica básica en función del tamaño del organismo, garantizando en cualquier caso que en todos los organismos la persona responsable de la UI tenga un nivel 28 y que cada organismo realice las adaptaciones necesarias actualizando su RPT y Estatutos en lo que corresponda. Mejora de la coordinación "intraministerial" en materia de igualdad: reconocimiento de las UUII como unidades transversales en el DM que actúan con autonomía. Visibilidad y análisis del impacto del trabajo de las unidades de igualdad sobre el desarrollo de las competencias de los diferentes departamentos de cada ministerio, así como el impacto sobre el desempeño de éstas. Para ello, deben velar por el cumplimiento en todo el DM del principio de igualdad y la incorporación adecuada de la transversalidad de género en las actividades de todos los centros directivos del DM (gabinetes, RRHH, Subdirecciones Generales, etc.) y coordinar en esta materia a las UUII de los OOPP dependientes o adscritos, en su caso. Apoyo y asesoramiento de InMujer y DGFP para la coordinación interministerial de las UUII, en desarrollo de los artículos 5 y 6, y del apartado 3 de la disposición adicional única del RD 259/2019: - Elaborar guías metodológicas uniformes e instrucciones concretas, en la emisión de informes requeridos en los apartados 2 y 3 del Art.6, incluida la coordinación de su periodicidad que quedará reflejada en el Plan de Trabajo Anual que debe elaborar InMujer en colaboración con Función Pública (Art.6.1).

	- Desarrollar protocolo de actuación entre DGFP e InMujer para el seguimiento de las UI y establecer instrucciones sobre: elaboración de informes anuales; planes de formación en igualdad (Art.5.1); desarrollo de la aplicación informática sobre políticas públicas de igualdad; convocatoria de reuniones periódicas en plenarios y grupos de trabajo que también faciliten el intercambio y la transferencia de experiencias (Art. 5.2). - Crear una aplicación informática en la Secretaría de Estado de Igualdad a la que tendrán acceso todas las Unidades de Igualdad (apartado 3 de la disposición adicional única).
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Igualdad y Ministerio de Hacienda.
Indicador de ejecución	- Unidades de Igualdad creadas(en número y porcentaje) y desagregado por AGE y OOPP - Número de puestos creados en cada UI y en el total de UUII del DM y de OOPP - Puesta en marcha de la aplicación informática de la disposición adicional única del RD. - Número de reuniones de las UUII convocadas por FP e IMIO. - Número de instrucciones de funcionamiento elaboradas por FP e IMIO.
Indicador de impacto	- Número de menciones a Unidades de Igualdad en los Reales Decretos de estructura orgánica de los Departamentos Ministeriales y en los Estatutos de los OOPP y Porcentaje sobre el total. - Indicador de impacto respecto de las UUII sería su actividad anual: Número anual de Informes, estudios, acciones de las Unidades de Igualdad (evolución anual)
Observaciones	Es una medida que avanza en la aplicación y desarrollo del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado que se aprobó para dar cumplimiento a la medida 51 del II PIAGE. Asimismo, la aplicación informática a la que se refiere el apartado 3 de la disposición adicional única del mencionado RD 259/2019, guarda también relación con la medida 52 del III PI AGE pendiente de desarrollar, para la que hemos propuesto una medida específica (Aportación de un espacio de igualdad de género en la AGE que compagine las dimensiones departamental e interdepartamental) que será complementaria a esta. No se solapan porque aquella estará alojada en FUNCIONA y estará fundamentalmente destinada a todo el personal de la AGE, mientras que la aplicación informática mencionada en la presente medida se enfoca a las propias UUII (para facilitar su coordinación, foro de debate, etc.) y se alojará en el espacio intranet de InMujer. Finalmente hay que destacar que para la adecuada ejecución de esta medida en todo lo relativo a coordinación de las UUII es también fundamental el refuerzo necesario de los recursos humanos y materiales en DGFP e InMujer que desde este mismo Eje 2 proponemos en la medida de creación de una estructura orgánica permanente en la Dirección General de la Función Pública y en el Instituto de la Mujer para la aplicación y seguimiento del III Plan de Igualdad.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**7. Creación de un espacio de 'Igualdad de género en la AGE' en el portal FUNCIONA**
OBJETIVO	Proporcionar, en el Portal FUNCIONA, un espacio común de difusión, información y consulta sobre igualdad de género para todo el personal de la AGE, al tiempo que un núcleo de conocimiento compartido que aporte unas bases de trabajo homogéneas para todas las Unidades de Igualdad ministeriales en su labor y funciones.
Descripción de la medida	Este espacio común constituirá un canal de comunicación hacia todo el personal de la AGE, y también a nivel departamental, hacia el personal de cada ministerio u organismo con sus especificidades, permitiendo el mejor aprovechamiento de la experiencia y buenas prácticas acumuladas con la puesta en práctica de las medidas y actuaciones de los anteriores Planes de igualdad de la AGE de una forma homogénea. La medida requerirá pues trabajar en varias dimensiones o planos coordinados: la primera, una dimensión interdepartamental con acceso libre a todo el personal de la AGE, una segunda, específica de cada departamento y sus particularidades, y una tercera, que constituye un elemento común a las dos, que será el Mapa de "quién es quién" en Igualdad, es decir, aportará una relación de responsables de Igualdad en la AGE por institución u organismo y sus competencias. Con respecto a la primera dimensión del espacio de igualdad: el Portal FUNCIONA, proporcionará información y un espacio para consultas sobre aspectos generales y novedades en materia de igualdad que puedan afectar a todos los Ministerios y a todo el personal, con estadísticas, recursos y material, información sobre formación y capacitación, incluyendo información de relevancia general a todo el personal, como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo etc. Contendrá un buzón de sugerencias interdepartamentales y servirá de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias. La segunda dimensión, reflejará la especificidad de cada Ministerio y su personal, y preferiblemente, adoptará la forma de una página informativa en LA INTRANET DE CADA DEPARTAMENTO. Cada ministerio aportará contenidos específicos propios de su entorno ministerial, que estarán coordinados para evitar duplicidad entre contenidos del FUNCIONA y su INTRANET. Para ello se definirá una estructura mínima aconsejable para una intranet departamental, que será ampliada y adaptada a cada Ministerio, en sus especificidades. Contendrá un buzón de sugerencias departamentales y servirá de foro de debate departamental e intercambio de publicaciones y experiencias, coordinados desde la UI departamental. La tercera dimensión, el Mapa de responsables de Igualdad en la AGE, aporta esa visión global de todas las instituciones que participan en la implantación de la Igualdad; desde su etapa de planificación hasta la de ejecución y resultados, en la AGE, con sus departamentos responsables, competencias en igualdad, y actualización de los datos de los puntos focales de todos los Ministerios, Organismos, que cooperan en los distintos campos de planificación, descripción de medidas y coordinación administrativa, aportando la relación de interrelaciones y contactos de igualdad de todos los ministerios. Para su puesta en práctica, las Unidades de Igualdad junto con MPTFP e InMujer se reunirán para concretar los contenidos genéricos y aproximación de los específicos, para evitar redundancia entre contenidos. Sobre lo anterior, se proporcionará en breve plazo, una guía orientativa a todas las Unidades de Igualdad y centros directivos de los DM y sus organismos públicos, en los que se identificarán puntos focales responsables de aportar contenidos.

	Las Unidades de Igualdad junto con responsables de MPTFP e InMujer, y responsables de contenidos sobre el Portal FUNCIONA, se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación interministerial de la estructura y contenidos del espacio de igualdad a los distintos Portal FUNCIONA e INTRANET del DM, que se reunirá al menos dos veces al año a fin de optimizar su armonización y actualización de contenidos A fin de asegurar la adaptación técnica y subjetiva de los contenidos de las Intranet y Portal FUNCIONA, el Grupo de trabajo impartirá una guía orientativa para la Intranet departamental, y unas instrucciones para armonización de los procedimientos de comunicación de la información que se determine para difundir a través del Portal FUNCIONA aquella información que se estipule de interés. Cada Unidad de Igualdad estará obligada a comunicar la información sobre la estructura y responsables, así como su variación, y ubicación de dichas Unidades dentro de la estructura, a fin de mantener actualizado el mapa de responsables.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMUJER
Indicador de ejecución	- Departamentos o Unidades (en número y porcentaje) que disponen de espacio web o intranet - Se ha elaborado y difundido una Guía de contenidos mínimos para intranet de Igualdad de Género departamental (SÍ/NO). - Puesta en marcha y actualización regular en el Portal FUNCIONA de una página de Igualdad de género. (SI/NO) - Número de reuniones anuales del grupo de coordinación.
Indicador de impacto	- Aumento progresivo en el número de consultas de la página, entradas al buzón de dudas y sugerencias, etc. - Centros Directivos (en número y porcentaje) que tienen, incorporan, actualizan contenido en el espacio web o intranet departamental. - Grado de conocimiento y utilización por parte del personal público de los espacios de igualdad de género (FUNCIONA, intranets y del mapa de responsables de igualdad) desagregado según variables de interés, tales como sexo, DM, etc.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**8. Impulso de las Comisiones de Igualdad dependientes de las Mesas Delegada**
OBJETIVO	Impulsar la creación, el establecimiento y funcionamiento efectivo de las Comisiones Delegadas de Igualdad.
Descripción de la medida	El II Plan de Igualdad preveía como medida reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad. En este sentido, la primera acción es revisar la efectiva constitución de las Comisiones Delegadas de Igualdad en todos los Departamentos Ministeriales. Asimismo, se propone la elaboración de unas orientaciones/guía o instrucciones de funcionamiento de estas Comisiones de forma que se refuerce su presencia en los Ministerios con reuniones de seguimiento periódicas (trimestrales o al menos semestrales) y siempre que surjan cuestiones de igualdad en el seno del Departamento. De esta forma se pretende reforzar su papel como elemento de dialogo social fundamental en materia de igualdad en la AGE en dos aspectos: - Órgano de impulso y seguimiento de cuestiones relativas a la igualdad en el seno del Ministerio - Órgano impulsor de propuestas y medidas en materia de igualdad para su elevación a la Comisión Técnica de Igualdad, de forma que al menos una vez al año se haga una reunión de seguimiento donde se pongan en común las propuestas y conclusiones de todas las Comisiones.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP y Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución	- Número de Comisiones Delegadas constituidas formalmente. - Número de reuniones anuales mantenidas por las Comisiones en cada Ministerio.
Indicador de impacto	- Comisiones constituidas: Que en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Plan todas las Comisiones Delegadas de Igualdad estén constituidas. - Instrucciones/guías de funcionamiento elaboradas: Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan se hayan elaborado las instrucciones o guía de funcionamiento de estas Comisiones. - Número de reuniones anuales de las Comisiones: Que, una vez elaborada la guía de funcionamiento, y en el plazo de un año, todas las Comisiones se hayan reunido el número de veces que establezca la misma - Número anual de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por las Comisiones Delegadas de Igualdad (medición anual)
Observaciones	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**9. Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto**
OBJETIVO	Elaborar el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE como criterio homogéneo que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral. Elevación al Consejo de Ministros para su aprobación y publicación como Real Decreto del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para la AGE negociado en la Mesa General de Negociación de la AGE
Descripción de la medida	Elaboración y negociación en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de la AGE, de un nuevo Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo como paso previo y necesario para su elevación a Real Decreto. Es necesario dicha elaboración dado que el 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo Aprobación del Real Decreto del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo), que regule la actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
Indicador de ejecución	- Aprobación del Protocolo como Acuerdo de Mesa General de la AGE - Publicación del Real Decreto
Indicador de impacto	- Número de veces que se ha seguido el Protocolo establecido en el RD. - Número empleados/as que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo establecido en el RD
Observaciones	Durante 2011 se negoció con las OOSS el actual Protocolo, que se publicó a través de una Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre esta cuestión El 11 de marzo de 2014 el TSJM dictó sentencia, que devino firme tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2015, por la que se estimó el recurso interpuesto por USO, que entre otras cuestiones anulaba el acuerdo de la Mesa General por el que se aprobaba el citado protocolo

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**10. Unificar criterios sobre la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos desde la Abogacía General del Estado y su difusión a las Abogacías del Estado en Ministerios y organismos públicos.**
OBJETIVO	Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte de la AGE, eliminando la actual disparidad de criterios respecto a la inclusión o no de cláusulas que benefician el cumplimiento de la igualdad.
Descripción de la medida	Desde la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado y demás órganos competentes en Ministerios y organismos públicos, se dictarán criterios uniformes y clausulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de Igualdad y que deberán incluirse en los pliegos de las contrataciones sujetas a informe preceptivo del órgano competente.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Abogacía General del Estado, Abogacías del Estado en los Ministerios y organismos públicos para su aprobación y cumplimiento. Subsecretarías y Unidades de Igualdad para su difusión en los órganos de contratación y órganos directivos de los Ministerios.
Indicador de ejecución	- Cláusulas tipo definidas en organismos (en número y porcentaje) total y desagregado por tipo de organismo (DM, órganos competentes en Ministerios y organismos públicos. - Criterios uniformes definidos en organismos (número y porcentaje) y desagregados por tipo de organismo - Número de pliegos en los que aparezca la cláusula relativa a igualdad y porcentaje sobre el total
Indicador de impacto	- Número de empresas concurrentes en convocatorias que han cumplido la cláusula de igualdad. (número y porcentaje) de empresas concurrentes que cumplen la cláusula igualdad sobre el total). - Grado en que se ha cumplido el objetivo de la medida. Porcentaje de estas adjudicaciones sobre el total. - Número de empresas adjudicatarias que hayan cumplido la cláusula de igualdad (en número y en porcentaje de empresas adjudicatarias que cumplan la cláusula igualdad sobre el total).
Observaciones	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**11. Elaborar y aprobar instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género, tanto los criterios básicos como avanzados, en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.**
OBJETIVO	Mejorar la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva, en sus órdenes de bases reguladoras y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios, en aplicación del artículo 35 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.
Descripción de la medida	Esta medida se desarrollará en varios pasos: a. InMujer organizará una jornada en la que participarán la Abogacía General del Estado, Función Pública y el Ministerio de Hacienda junto con Departamentos Ministeriales (DM), sus organismos públicos (OOPP) vinculados o dependientes, así como entidades públicas empresariales y fundaciones del sector público de ámbito estatal que gestionan este tipo de ayudas, a fin de: - compartir buenas prácticas y dificultades en la incorporación de este tipo de criterios y requisitos, especialmente respecto a estas últimas, - detectar experiencias prácticas de discrepancias de criterio en esta materia, contribuyendo a armonizar criterios. InMujer elaborará una memoria sobre las principales conclusiones en materia de buenas prácticas y dificultades, y lo compartirá con el Ministerio de Hacienda, Función Pública y la Abogacía General del Estado. b. InMujer junto con el Ministerio de Hacienda, a fin de facilitar y garantizar la aplicación del Art.35 de la LO 3/2003, elaborarán una directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva del ámbito público estatal, en las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias y en los planes estratégicos de subvenciones. El Ministerio de Hacienda integrará dicha directriz en su instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que será sometida a conformidad de la Abogacía General del Estado. c. La Abogacía General del Estado informará la instrucción asegurándose de que ésta incluya la directriz para la incorporación de requisitos y criterios de género básicos y avanzados a fin de poder dar su conformidad, en cuyo caso remitirá el informe a todas las Abogacías del Estado para su conocimiento y efectos. d. El Ministerio de Hacienda difundirá la instrucción a todos los DM. e. Los DM y OOPP deberán difundir dicha instrucción a nivel interno y aplicarlas en la redacción de nuevas convocatorias en concurrencia competitiva y en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones de los ministerios y de las órdenes de bases reguladoras de dichas convocatorias. f. Elaboración y difusión de guía de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias y regulación de ayudas de concurrencia competitiva.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer semestre desde la aprobación del Plan

Órgano/s responsable/s	InMUJER / DGFP
Indicador de ejecución	- Se ha celebrado la jornada (SÍ/NO) - Se ha elaborado y difundido la memoria de la jornada (SÍ/NO) - Se ha elaborado la directriz y se ha incorporado a la instrucción general de desarrollo del marco normativo de la Ley 38/2003. - Se ha elaborado y difundido informe favorable de la Abogacía General del Estado a las Abogacías del Estado (SÍ/NO) - Elaboración de una guía de buenas prácticas
Indicador de impacto	- Número y porcentaje de DM y de OOPP que han difundido y aplicado dicha directriz de la instrucción. - Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas como resultado de la aplicación de dicha instrucción. - Incremento progresivo anual en el Número de DM, OOPP, y otras entidades que gestionan este tipo de ayudas del sector público estatal que han incorporado mejoras en la perspectiva de género en las órdenes de bases reguladoras de las convocatorias como resultado de la aplicación dicha instrucción. Y a más largo plazo: - Disminución progresiva de brechas de género en los indicadores de resultados de estas ayudas (tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes, Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias, cuantía media concedida a mujeres y hombres). - Aumento progresivo del Número y Porcentaje de entidades beneficiarias de las ayudas que cuentan con plan de igualdad, equilibrio de género en sus órganos directivos, etc.
Observaciones	El marco normativo permite avanzar en la introducción de requisitos y criterios que mejoren el impacto de género de estas convocatorias, pero aún se dan discrepancias de criterio y reticencias sobre todo respecto a la introducción de algunas acciones positivas. En concreto, por ejemplo, el Art. 35 de la LO 3/2003, de 22 de marzo dispone que "*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*."

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**12. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado**
OBJETIVO	Garantizar y verificar la composición equilibrada en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la Administración General del Estado y garantizar la formación básica en igualdad de género en quienes integran dichos órganos.
Descripción de la medida	Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos normativos necesarios para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico y en los órganos de negociación y participación que se establezcan en el marco de la AGE, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, así como para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes de estos órganos. Establecer en cada DM un Grupo de trabajo que vigile la observancia de esta medida e informe de su cumplimiento o, en su caso, requiera la justificación razonada de los motivos por los cuales no es posible el mismo. Con esta medida se pretende, por un lado, alcanzar una composición equilibrada en los distintos órganos de la Administración, y por otro, facilitar la adecuada incorporación de la transversalidad de género a las actuaciones de dichos órganos para promover que tengan un impacto de género positivo dentro y fuera de la AGE. A modo ejemplificativo de mejoras necesarias según el tipo de órgano se desarrollan las siguientes: - Foros de negociación y participación institucional: Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, y la formación en igualdad tanto por parte de representantes de la Administración como de representantes de las Organizaciones Sindicales, entre otros, en los siguientes foros: Mesas de negociación colectiva, Comisiones técnicas o Comités de Seguridad y Salud. Para ello se debería incluir en el Acuerdo Administración- Sindicatos de estructuras de participación y negociación de la AGE un apartado específico que expresamente establezca la composición equilibrada de estos órganos y el requisito de formación en igualdad para sus integrantes. - Órganos Técnicos: La Administración tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, y garantizando su formación básica en igualdad de género. Para la implementación de esta medida es necesario que los instrumentos normativos que regulan la composición y funcionamiento de las distintas Comisiones, consejos y órganos incorporen un apartado que garantice, por un lado, la composición equilibrada de mujeres y hombres, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría) procurando que estos cargos se vayan alternando, y, por otro, la formación básica en igualdad de género en quienes integren estos órganos.

	Transitoriamente, en el primer año de implantación de este Plan se podrá facilitar la ejecución inmediata de esta medida organizando una actividad formativa específica sobre igualdad de género para cada uno de los órganos de nueva creación, o de aquellos ya constituidos, donde una parte o la totalidad de sus (potenciales) integrantes no tengan dicha formación previa, adaptando los contenidos de esta actividad formativa a los aspectos más relevantes para la igualdad de género en el ámbito de actuaciones del órgano para el que se organiza.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales.
Indicador de ejecución	- Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que han tramitado la modificación de sus acuerdos o instrumentos normativos para mejoras en sus respectivos acuerdos o instrumentos normativos necesarios para procurar la composición equilibrada de mujeres y hombres y para garantizar la formación básica en igualdad de género en todas las personas integrantes del órgano.
Indicador de impacto	- Mejora progresiva anual en el Porcentaje de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación en el marco de la AGE que presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres. - Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Presidencia de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE. - Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en la Secretaría de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE. - Disminución progresiva de la brecha de género respecto al Porcentaje de mujeres/hombres en las Vocalías de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes que se establezcan en el marco de la AGE. - Mejora progresiva en el Porcentaje de integrantes de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación existentes en el marco de la AGE que tienen formación básica en igualdad de género.
Observaciones	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**13. Impulso a la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización de horarios.**
OBJETIVO	Lograr una racionalización de horarios que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral evitando la tendencia al "presencialismo", que penaliza especialmente a las mujeres.
Descripción de la medida	Se trataría de implantar de manera paulatina métodos de trabajo por objetivos, que permitan cierto grado de auto-organización de las tareas, con el doble objetivo de fomentar una mayor eficiencia laboral y una mayor racionalización de los horarios y las jornadas de trabajo, de tal modo que se modifiquen los pautas tradicionales de usos del tiempo (desincentivando el "presencialismo", que penaliza de manera especial a las mujeres, afectando negativamente en muchas ocasiones a sus posibilidades de promoción) y gracias a ello se faciliten la conciliación y la corresponsabilidad, avanzando así hacia la igualdad de género. Para ello la implantación del trabajo por objetivos debe vincularse a medidas de adaptación (flexibilidad horaria y posible reducción) de la jornada de trabajo según se logren los objetivos.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Porcentaje de centros directivos con organización del trabajo por objetivos.
Indicador de impacto	- Indicadores de productividad, flexibilidad horaria y satisfacción con el puesto de trabajo. - Número de Unidades con un grado de cumplimiento de objetivos igual o mayor a XX% - Número de Equipos de Trabajo/ personas con un grado de cumplimiento de objetivos mayor a XX%
Observaciones	Se trataría de una medida l que tendría incidencia sobre los ejes 3 y 4

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**14. Revisión y desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.**
OBJETIVO	Las aplicaciones informáticas para la gestión del personal deben contener la posibilidad de una opción que permita la recogida de información desagregada por sexo.
Descripción de la medida	Desarrollo e implantación de aplicaciones informáticas que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para elaborar estudios, diagnósticos y conocer el estado de situación de la igualdad en el ámbito de gestión de personal de la AGE, dentro de las disponibilidades de la AGE en materia de gasto.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	
Indicador de ejecución	- Número de aplicaciones revisadas frente al total - Número de aplicaciones creadas
Indicador de impacto	
Observaciones	

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**15. Mejora de procedimientos y coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género (IIG) y para velar por la consecución de un impacto de género positivo en todas las actividades de la AGE**
OBJETIVO	Generalizar el uso de procedimientos adecuados y el funcionamiento de estructuras sostenibles que garanticen la correcta realización de los informes de impacto de género (IIG) en aquellas actividades de la AGE donde son preceptivos y que, asimismo, contribuyan a velar por la incorporación de la transversalidad de género al desarrollo de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo.
Descripción de la medida	Diseñar y difundir una guía sencilla con lista de comprobación (check-list) de la integración de la transversalidad de género en todo el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de todas las actividades de la AGE a fin de asegurar que estas tengan un impacto de género positivo. Además, para aquellas en cuyos proyectos sea preceptiva la elaboración de un IIG (desarrollos normativos, PGE, proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público) se requerirá que la elaboración de dicho IIG informe de todos los pasos señalados a tal efecto por la Guía Metodológica. Por último, la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática deberá comprobar que cada MAIN ha indicado y justificado coherentemente un impacto de género positivo, y no aceptará a trámite en ningún caso aquellas en las que se señale un impacto de género nulo salvo que presente evidencia coherente sobre ello, ni por supuesto aceptará aquellas que indiquen impacto de género negativo. Para reforzar el proceso de los IIG se elaborará y difundirá un tutorial online breve y sencillo con ejemplos sobre los pasos para elaborar el IIG en la MAIN. Dicho tutorial estará fundamentalmente destinado al personal responsable de elaborar las MAIN, pero también será de interés para cualquier otro personal del DM que intervenga desde el principio en el diseño de proyectos que requieren de MAIN. Por la parte de mejora de estructuras, en todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género a los proyectos del DM, que se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales comisiones delegadas de igualdad que se enfocan más a las políticas de igualdad en la gestión de los recursos humanos del DM). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG. Dicha formación será obligatoria para el personal de las SGT que elabora las MAIN.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata

Órgano/s responsable/s	De la elaboración de la guía, lista de comprobación y tutorial: InMujer De la aplicación de dichos instrumentos y de las demás mejoras en procedimientos y estructuras: - Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: Oficina de Coordinación y Calidad Normativa - Ministerio de Igualdad - Ministerio de Política Territorial y Función Pública
Indicador de ejecución	DM y sus organismos vinculados que cuentan con guía, lista de comprobación y tutorial (en número y porcentaje), Los DM y sus organismos vinculados o dependientes cuentan con un tutorial online para los IIG - % de MAIN que han recibido visto bueno de la respectiva Unidad de Igualdad en colaboración con InMujer. - % de centros directivos en un DM que cuentan al menos con un punto focal para la transversalidad de género. - % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos - Nº de reuniones anuales del grupo de coordinación de transversalidad de género en cada DM - % de puntos focales del grupo de coordinación de transversalidad de género que han recibido formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG en cada DM - % del personal de SGT que se ha formado en evaluación del impacto de género y elaboración de IIG sobre el total del que elabora las MAIN
Indicador de impacto	Mejora progresiva anual en el % de Subsecretarías, Secretarías de Estado y Secretarías Generales de los DM y % de las Secretarías Generales de los OOPP que aplican dicha lista de comprobación a todas las fases de desarrollo de sus respectivas actividades. Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo. Mejora progresiva en el número y porcentaje de actividades AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de actividades que han puesto en marcha en el periodo a considerar y de estas cuántas han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases. A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichas actividades: comparando el número y porcentaje de actividades que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos, etc.)
Observaciones	La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) que debe acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos de reales decretos-leyes, reales decretos legislativos y normas reglamentarias, establece que las previsiones de este real decreto relativas al informe sobre el impacto por razón de género serán también aplicables a los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, en los términos establecidos en los artículos 19 y 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

	Asimismo, el Art. 15 de la LO 3/2007 dispone que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Y que 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. Por otro lado, la Orden Ministerial que cada año dicta el Ministerio competente en materia de Hacienda para elaborar los PGE incluye la obligatoriedad de incorporar el IIG, pero el plazo que habitualmente se establece en la práctica para presentar el IIG es de escasos días, lo que dificulta una adecuada elaboración del mismo en cada programa presupuestario, cuando lo que convendría es que sea parte del procedimiento habitual y permanente de cualquier iniciativa de política pública estatal desde que se empieza a diseñar hasta que se evalúa. Asimismo el mencionado RD 931/2017, en su disposición adicional segunda, establece que en dichas órdenes ministeriales anuales para los PGE se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género. Del conjunto de dichas normativas se puede concluir que si bien por el momento los IIG solo son preceptivos para los desarrollos normativos, los PGE, los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, la AGE debe en cualquier caso velar por un impacto de género positivo en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades. En la práctica, no es infrecuente que en la MAIN se señale que un proyecto tiene un impacto de género nulo y que ello se argumente alegando sin evidencias que no hay desigualdad de partida en el campo objeto de esa disposición, o que no contiene ningún aspecto que afecte, directa o indirectamente, a personas físicas, o simplemente que carece de impacto por razón de género a efectos de lo previsto en el Art. 26.3 f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y en el Art. 19 de la LO 3/2007. La disposición adicional primera del RD 931/2017 establecía 6 meses de plazo para adaptar la Guía Metodológica aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009 que debe seguirse en la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo, y que mientras tanto continuaría aplicándose la Guía de 2009. Dicha Guía de 2009, que todavía sigue vigente, es la que señala que se podrá valorar un impacto de género “Nulo” en los casos “cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación”, y previo a esa valoración se requiere mostrar con indicadores coherentes la comparación entre la situación de partida y la previsión de resultados. La adaptación pendiente de dicha Guía puede ser una oportunidad para aclarar que la valoración de impacto de género “Nulo” se reservará para situaciones muy excepcionales en las que habrá que aportar evidencia que lo justifique, y que lo esperable por defecto es que cualquier disposición o plan que se someta a aprobación del Consejo de Ministros tenga un impacto de género “Positivo”. Mientras tanto, es fundamental que los procedimientos y estructuras que se proponen en esta medida contribuyan a velar por dicho impacto de género positivo no solo en las disposiciones, planes y convocatorias a las que se aplica la MAIN, sino también en los PGE y en todas las actividades de la AGE.

Eje	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA 
Nombre de la Medida	**16. Creación de un Grupo Trabajo en cada Ministerio para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento**
OBJETIVO	Coordinar la integración de la transversalidad de género en todos los proyectos relativos a políticas sectoriales del DM para garantizar que tengan un impacto de género positivo en la sociedad.
Descripción de la medida	En todos los centros directivos de los DM y sus organismos públicos se identificarán puntos focales responsables de alertar de la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los nuevos proyectos del Departamento. Estos puntos focales se integrarán en un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la incorporación de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos del Departamento, que coordinado por la Unidad de Igualdad del DM se reunirá al menos tres veces al año a fin de optimizar su impacto de género en la sociedad (a diferencia de las actuales Comisiones Delegadas de Igualdad que se enfocan a las políticas de igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del DM y que están coordinadas por la respectiva Subdirección General competente en materia de Recursos Humanos). A fin de asegurar la capacitación técnica de los puntos focales, se les impartirá formación especializada sobre evaluación del impacto de género y elaboración de IIG.
Fecha Prevista de Inicio	Antes del primer año desde la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- % de DM que cuentan con su propio grupo de coordinación de transversalidad de género en el contenido de sus proyectos
Indicador de impacto	- Nº de reuniones anuales del grupo de trabajo para la coordinación de transversalidad de género en cada DM - Mejora progresiva en el % de MAIN que indican y justifican adecuadamente un impacto de género positivo. - Mejora progresiva en el número y porcentaje de proyectos AGE que incorporan la transversalidad de género en todo su ciclo. Cada órgano responsable de aplicación deberá indicar el nº de proyectos que han elaborado en el periodo a considerar y de estos cuántos han incorporado la transversalidad de género en todas sus fases. - A más largo plazo, mejora progresiva en el impacto de género de dichos proyectos: comparando el número y porcentaje de actuaciones derivadas de los mismos que pueden demostrar reducción de brechas de género en alguno de sus indicadores de resultados (por ejemplo respecto al número de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias de ayudas o recursos).
Observaciones	

Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación.



La sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del Pan, implementando medidas a favor de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres. Es fundamental establecer un Plan de Formación e la AGE que contenga criterios y contenidos homogéneos y esenciales dentro de la AGE.

El objetivo es que todos el personal de la AGE, progresivamente, este formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar.

En una primera etapa, como personal clave se consideraría a aquellas que se encargan de los Recursos Humanos de la organización, formando a estas personas vamos a evitar los sesgos en la selección, formación y promoción que redundará en una gestión más igualitaria del personal.

En segundo lugar, también es importante formar a las personas responsables de los equipos, ya que los conocimientos que estas adquieran se diseminarán a todo el grupo que supervisan. (*Formación para acceso a puestos pre-directivos y directivos)*

Medidas

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
Eje 2. Sensibilización, Formación y Capacitación	
2.1 Sensibilización e información	1. Campaña de sensibilización del personal de la AGE sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE
	2. Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE
2.2 Formación y Capacitación	**Plan de Formación AGE**
	3. Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE**.**
	4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal pre-directivo y directivo, personal encargado de equipos de formación; personal de Recursos Humanos y de Unidades de Igualdad
	Formación en Igualdad de género
	5. Formación específica en igualdad para el personal encargado de la elaboración de los informes normativos de impacto de género
	6. Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.
	7. Establecer un currículo básico de formación en igualdad de implantación progresiva para todo el personal de la AGE.
	Herramientas para favorecer la mejora continua en la formación
	8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad.
	9. Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.
	10. Elaboración de Herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista).
	11. Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos de formación impartidos por la AGE.

FICHAS DE LAS MEDIDAS

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**1. Campaña de sensibilización del personal de la AGE sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE**
OBJETIVO	Sensibilizar al personal de la AGE sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en desempeño del personal a su servicio.
Descripción de la medida	Realización de campañas en la AGE de sensibilización sobre igualdad real. Las diferentes campañas y formato se desarrollarán durante la vigencia del Plan, desarrollándose las que se determinen en cada momento. Entre otras, se incluirán las siguientes campañas: - Fomento el uso del no sexista del lenguajes en la AGE - Construcción de la Igualdad; - Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias - Sensibilización para sobre el valor de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres; - Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes. Para el diseño de las campañas se valorará los informes de seguimiento del Plan, especialmente la valoración de las campañas realizadas por el personal AGE y sus sugerencias.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Número de actividades de difusión realizadas dentro de la campañas realizadas - Número de personas que reciben la campaña
Indicador de impacto	- Grado en que el haber recibido campañas de sensibilización provoca cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas
Observaciones	Se deberá determinar en cada campaña la elaboración folletos/dípticos/jornadas etc. La medición tendría que ser a partir de información obtenida de encuesta, tanto la anual de la AGE como encuesta ad hoc a los asistentes y/o a las unidades donde trabajan. Si se hace a los asistentes después de participar en las actividades sería una pregunta sobre en qué medida esta actividad puede contribuir a mejorar/incorporar la perspectiva de género en su trabajo

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**2. Divulgación del III Plan de Igualdad de Género en la AGE**
OBJETIVO	Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de Igualdad en la AGE entre el personal de la AGE.
Descripción de la medida	Realizar campañas y jornadas de difusión del III Plan de Igualdad de género de la AGE. Con carácter enunciativo las campañas se realizarán con contenidos esenciales tales como qué es un plan de igualdad entre mujeres y hombres, qué implica la implantación de este Plan en la AGE, qué objetivos tiene, el Plan contribuirá a mejorar las relaciones laborales en la AGE, contribuirá a lograr una ámbito laboral más igualitario
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Número de acciones realizadas
Indicador de impacto	- Grado de cobertura de la medida - Valoración de la campaña (aplicación de cuestionarios) - Grado en que el las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración de la implantación del Plan.
Observaciones	.

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
Nombre de la Medida	**3. Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.**
OBJETIVO	Impulsar y garantizar en la AGE una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia. Diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad de género para todo el personal y en función del puesto de trabajo. Incluir la perspectiva de género en los cursos impartidos en la AGE.
Descripción de la medida	Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad, en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia, comunes a todo el marco de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer / INAP
Indicador de ejecución	- Elaboración y aprobación del Plan de formación
Indicador de impacto	- Porcentaje de acciones formativas que incorporan los contenidos y criterios metodológicos comunes. - Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios) - Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional
Observaciones	

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo del personal pre-directivo y directivo, personal encargado de equipos de formación; personal de Recursos Humanos y de Unidades de Igualdad.**
OBJETIVO	Impulsar y garantizar una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia.
Descripción de la medida	Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, integradas en los planes anuales de formación de cada departamento ministerial, dirigidas a personal con perfiles específicos (por ej. Recursos Humanos, Unidades de Igualdad y personal directivo, pre directivo y/o con equipos a cargo).
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Diseñar e implementar actividades formativas en materia de igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos. - Realizar una evaluación de las actividades de capacitación en materia de igualdad de género dirigidas a personal con perfiles específicos. - Nº de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico. - Nº de horas formativas en materia de igualdad para personal específico. - Nº de personas que realizan acciones formativas para personal específico. - Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y variables de interés.
Indicador de impacto	- Análisis por criterios de evaluación de la formación específica impartida. - Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.
Observaciones	Los indicadores de trasferencia de formación al puesto de trabajo o a la unidad efectivamente hay que definir la metodología para medirlo. No obstante son indicadores de impacto a largo plazo que se puede simplificar con un cuestionario a participantes después de la formación o una o varias preguntas dentro de la encuesta anual de la AGE Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.'

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**5. Formación específica en igualdad para el personal encargado la elaboración de los informes normativos de impacto de género**
OBJETIVO	Incrementar la calidad, el contenido y fundamentación de los informes de Impacto de Género (IIG) para garantizar el fin al que sirven, mediante la oferta de formación especializada al personal de la AGE implicados en la elaboración de los diferentes Informes de Impacto de género. Capacitar al personal de las diferentes áreas administrativas de cada Departamento en materia de elaboración de informes de impacto, dotar a este personal de una acreditación para elaborar Informes de Impacto. Elaborar informes de Impacto de Genero por personal acreditado y cualificado, de tal manera que en todos aquellos casos en los que se requiera elaborar un informe de impacto, este personal interactúe tanto entre sí como con las Unidades de Igualdad y demás entidades con competencias en materia de igualdad para conseguir IIG responsables y de contenido fundamentado.
Descripción de la medida	Oferta de cursos de formación en materia de Impacto de Género donde se informe y forme sobre cuestiones elementales, qué es, para qué sirve, cómo se lleva a cabo su seguimiento, aplicación en la toma de decisión y en la reorientación de las políticas públicas, etc. Esta formación especializada deberá posibilitar la unificación de criterios de elaboración, indicadores e instrumentos técnicos de análisis, y ha de revertir tanto en la sensibilización del personal encargado de su elaboración como en la obtención progresiva de diagnósticos de impacto más ajustados a la realidad.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer / INAP
Indicador de ejecución	- Número de acciones formativas impartidas - Número de horas formativas impartidas - Nº de personas que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo - Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo
Indicador de impacto	Incremento del número de informes de Impacto de Género decisivos en el proceso de toma de decisión. Incremento del personal de las distintas unidades de los departamentos con capacitación para elaborar informes de impacto de igualdad.
Observaciones	Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**6. Requerir una capacitación básica en igualdad de género como requisito necesario para impartir cursos o actividades de formación en la AGE.**
OBJETIVO	Garantizar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas impartidas por la AGE, mediante la capacitación y sensibilización del personal docente.
Descripción de la medida	Establecer, en cada caso, el módulo/curso formativo de capacitación adecuado en materia de igualdad de género para el personal que imparta cursos en la AGE. Determinar el período transitorio para que el personal docente supere este módulo de capacitación.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en función de las medidas previas de capacitación
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Número y porcentaje de docentes que han superado el curso de igualdad en la formación (datos desagregados por sexo). - Número y porcentaje de cursos cuyos docentes han superado la formación en igualdad (datos desagregados por sexo).
Indicador de impacto	- Incremento anual de los cursos cuyos docentes han superado esta formación en igualdad (objetivo: incremento del 20 % anual)
Observaciones	MEDIDA FUNDAMENTAL que permite incrementar la calidad de la formación en materia de igualdad de género con una gran eficacia y eficiencia, mediante una actuación sobre docentes de cualquier materia, que suelen serlo de manera reiterada. Importante incluir la formación en materia de idiomas, normalmente al margen de este tipo de iniciativas, y objeto de contratación independiente

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**7. Establecer un currículo básico de formación en igualdad progresivo para todo el personal de la AGE.**
OBJETIVO	Lograr que todo el personal de la AGE esté sensibilizado, instruido y capacitado en conceptos y contenidos mínimos en materia de igualdad, transversalidad y violencia de género instaurando un valor ético, cultural y constitucional imprescindible para interactuar en el marco del empleo al servicio de la AGE.
Descripción de la medida	Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad, y transversalidad de género y violencia contra las mujeres de necesaria realización por todo el personal de la AGE, con un número determinado de horas a realizar y con materias comunes a toda la AGE y específicas según área de actividad del departamento. Tras el establecimiento del currículo básico se fijará un período transitorio para su realización por todo el personal de la AGE. Se fijará el número mínimo de horas a realizar anualmente en la modalidad online. El currículo constará de una parte de materias comunes cuya realización será obligatoria para todo el personal
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer semestre
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Establecimiento de un currículo básico de capacitación en igualdad y transversalidad y violencia de género. - Porcentaje de personas con capacitación básica en materia de igualdad
Indicador de impacto	- Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios) - Personas con currículo básico de capacitación en igualdad(en número y porcentaje) - Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional
Observaciones	Esta medida es un desarrollo parcial de la medida 'Diseño de un Plan Integral de Formación en Igualdad para la AGE.'

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**8. Digitalización de la oferta formativa en Igualdad**
OBJETIVO	Incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial.
Descripción de la medida	Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: Webinar; streaming; videoconferencias; grabación de Jornadas y Cursos en YouTube, etc. De manera, se facilitará un incremento en el número de actividades y el acceso a la formación a un mayor número de empleados/as evitando desplazamientos presenciales. Además, así se flexibiliza la realización de las actividades, incrementando la productividad y facilitando la conciliación y corresponsabilidad.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- Cursos de 15 horas o más en los que se incluya módulo de igualdad impartidos online. (en número y porcentaje) - Solicitudes presentadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos desagregados por sexo. (en número y porcentaje) - Solicitudes aceptadas para recibir formación en igualdad vía online en los niveles más altos, desagregados por sexo.
Indicador de impacto	- Medición del grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.
Observaciones	

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
Nombre de la Medida	**9. Revisión y desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.**
OBJETIVO	- Acceder a la opinión de un alto porcentaje de personal de la AGE en esta materia de igualdad mediante un mecanismo indirecto, sencillo y ya asentado en los procedimientos. - Mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género. - Explotación de los resultados y desarrollo de la medidas (diseño de campañas, cursos, jornadas)
Descripción de la medida	Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género. A tal fin se diseñará un módulo específico en los cuestionarios que se cumplimentará tanto por el alumnado como por parte del personal docente. El módulo contendrá un número de preguntas reducidas y adecuadas, capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida. El módulo será común a todas las acciones formativas, garantizando la comparabilidad de los resultados.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	El Departamento convocante
Indicador de ejecución	- Número de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género. - Número de cuestionarios cumplimentados por parte del alumnado y del personal docente, desagregados por sexo. - Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por parte del alumnado y del personal docente sobre el total, desagregados por sexo. - Tasa de no respuesta en los cuestionarios, desagregados por sexo.
Indicador de impacto	Medición del grado en que las acciones formativas han mejorado cómo resultado de la incorporación de las materias de igualdad de género. Para efectuar la medición partirá del año base, en el que se realice la evaluación de la actividad formativa y establecer el porcentaje anual final sobre el año base.
Observaciones	La formulación de preguntas sobre igualdad en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas posibilita conocer la opinión y sensibilidad del personal, y plantear cuestiones en la materia.

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
Nombre de la Medida	**10. Elaboración de herramientas y guías didácticas, difusión y seguimiento de su implantación en las actividades formativas y de capacitación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista)**
OBJETIVO	Sensibilizar e instaurar el valor de la igualdad de género y no discriminación mediante la implantación de una comunicación adecuado dentro de la organización ya sea en sus manifestaciones verbales, escritas o de cualquier naturaleza.
Descripción de la medida	Las guías establecerán las normas de buena praxis en temas tales como: instrucciones al personal docente en las actividades de formación y capacitación sobre el respecto al principio de igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo de su actividad, y en diseño y difusión de materiales didácticos adecuados al respeto del principio de no discriminación por razón de sexo. Garantizar el respecto al principio de igualdad y no discriminación en los distintos ámbitos mediante la supervisión de la adecuación de los materiales y medios utilizados a la cultura de la no discriminación (sesgos, estereotipos de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no sexista) Elaboración de un Checklist o cuestionario dirigido a las personas asistentes que permita comprobar que un curso formativo (o un evento relacionado) respete el principio de la igualdad de género, tanto en la manera de que se desarrolle, como en su contenido e imágenes.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	InMujer / DGFP
Indicador de ejecución	- Número de departamentos ministeriales que han publicado las instrucciones para docentes. - Número de actividades formativas en las que se ha observado respecto al principio de no discriminación - Número de acciones formativas con materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género y con uso de lenguaje no sexista
Indicador de impacto	- Tasa de cobertura de acciones formativas con materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género sobre en total, desagregado por departamentos ministeriales
Observaciones	La utilización de materiales adecuados constituye un paso importante en el cumplimiento de los objetivos de igualdad, especialmente con la actual tendencia a la utilización de formatos no presenciales, y permite garantizar la trasmisión de conocimientos y habilidades con la perspectiva adecuada, con independencia de la mayor o menor sensibilización de quien imparte cada curso en particular.

EJE	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 
Nombre de la Medida	**11. Estudio e incorporación de mujeres formadoras a todos los procesos formativos, mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos de formación impartidos por la AGE**
OBJETIVO	Fomentar la participación de las mujeres en las acciones formativas de la AGE, como docentes (y coordinadoras de cursos), incluida la formación en idiomas
Descripción de la medida	Conocer la situación de las mujeres formadoras en la AGE y, en el caso de ser necesario, incrementar su porcentaje de participación en las acciones formativas detectadas donde exista una infrarrepresentación.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Porcentaje de mujeres formadoras sobre el total de docentes en las acciones formativas del Departamento. - Número de contrataciones públicas en que se valora/ exige el número o tasa de mujeres docentes.
Indicador de impacto	- Incremento del porcentaje de mujeres formadoras en un 10 Porcentaje en dos años, si este es menor del 40 Porcentaje (objetivo final: 60 Porcentaje)
Observaciones	Partiendo del estudio de la situación actual, el incremento de mujeres docentes se puede plantear con carácter general, pero cobra especial importancia en ámbitos profesionales de la AGE muy masculinizados (caso del MITERD en varias áreas sectoriales)

Eje 3. Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional



Según el estado de situación, en la AGE el acceso al empleo público no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad. Precisamente este eje tiene por finalidad prevenir la discriminación por razón de sexo tanto en el acceso como en el desarrollo profesional debido a posibles sesgos u otras circunstancias así como conseguir un mayor equilibrio en la representación de mujeres y hombres en los todos los niveles AGE.

En cuanto a la brecha salarial de género no ajustada en la AGE, no se refleja, la discriminación salarial como tal, y no se corresponde con el hecho de pagar a una empleada pública menos por el hecho de ser mujer, sino que sirve como indicador de la medida en que diversos obstáculos para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres están presentes en la AGE. Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral en ellas.

En base al estudio *sobre Brecha Salarial de Género del personal al servicio de la Administración General del Estado (SGRRLL-DGFP)*, donde se han tomado los principales resultados para incluir en este apartado, la brecha salarial entre las mujeres y los hombres que trabajan en el ámbito de la Administración General del Estado es del 5,2%, con un salario medio bruto por hora para los empleados públicos de 18,33€ y de 17,39€ para las empleadas públicas.

Como muestra dicho estudio, la Administración General del Estado, por su propia idiosincrasia y características, tiene una brecha salarial de género muy inferior a la del sector público en general y también respecto del sector privado. Los datos de dicho trabajo muestran no obstante, que existen importantes diferencias entre grupos o escalas y también entre departamentos ministeriales y muestra a su vez algunos de los factores que pueden explicar dichas diferencias en la brecha.

Para conocer la relación entre la brecha salarial y el techo de cristal, se debe conocer y analizar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación. Los puestos de libre designación se concentran principalmente en el grupo A1 (4.714 efectivos), pero también existen para los grupos A2 (473 efectivos), C1 (174 efectivos) y C2 (246 efectivos). Suelen ser puestos bien de mayor grado o nivel (p.ej. puestos de nivel 30 o 29) o puestos que, por su ubicación en la RPT, tienen mayor valor (p.ej. puestos de nivel 28 en gabinetes o unidades de apoyo, o puestos de nivel 26, como director/a de un Centro Penitenciario), y por tanto, están mejor remunerados. Se ha calculado el porcentaje de mujeres en puestos de libre designación en cada grupo o escala.

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
Eje 3. Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 	
3.1 Acceso al empleo y captación del talento	1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección
	2. Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.
	3. Captación del Talento en cuerpos donde exista Infrarrepresentación
3.2 Desarrollo de carrera profesional	4. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
	5. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.
	6. Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
	7. Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.
	8. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos
	9. Establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.
3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres	10. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.
	11. Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.
3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos	12. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección**
OBJETIVO	Incrementar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección de personal. Fomentar el respeto del principio de presencia equilibrada en las sesiones concretas de los órganos de selección.
Descripción de la medida	1. En relación con la paridad mujer/hombre en los puestos de presidencia y secretaría de los órganos de selección, tanto de personal funcionario como laboral: • Cada Departamento garantizará que, con respecto a cada Oferta de Empleo Público, al menos en el 50% de los procesos selectivos que convoque para cada subgrupo/grupo profesional de clasificación, la presidenta titular será una mujer. • Asimismo, en la siguiente Oferta de Empleo Público, la presidencia deberá ostentarla un hombre/mujer, en función de quién la haya ostentado en la anterior, de modo que dicho cargo no recaiga sobre personas del mismo sexo dos años consecutivos. 2. Los Departamentos recabarán datos sobre las composiciones concretas de cada una de las sesiones que celebren los órganos de selección, con el objetivo de conocer y fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada que recoge el artículo 53 LOIEMH
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales / DGFP
Indicador de ejecución	- Número de convocatorias de cada Departamento, por Oferta de Empleo Público, en las que las mujeres son presidentas titulares frente al total. - Número de convocatorias totales de cada Departamento por Oferta de Empleo Público. - Número de sesiones por proceso selectivo en las que se respeta el principio de presencia equilibrada frente al total.
Indicador de impacto	-Porcentaje de convocatorias de cada Departamento en las que las mujeres son presidentas titulares, desglosado por subgrupo/grupo profesional de clasificación, e incremento con respecto al ejercicio anterior. --Porcentaje de sesiones concretas en las que se respeta el principio de presencia equilibrada e incremento con respecto al ejercicio anterior.
Observaciones	

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**2. Facilitar el acceso a la formación y cursos selectivos al personal con permisos por nacimiento, adopción, por IT derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.**
OBJETIVO	Facilitar el acceso al empleo público (cursos selectivos de formación) en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad (cuidado de menores o mayores).
Descripción de la medida	Los Departamentos ministeriales u organismos afectados adoptarán las medidas necesarias para: Adaptar el curso selectivo a las necesidades de las personas en circunstancias especialmente protegidas, pudiendo adoptar, total o parcialmente, la modalidad de formación en prácticas a distancia, y/o una mayor flexibilidad, aunque pueda implicar una ampliación de los plazos, todo ello siempre que sea posible. Si lo anteriormente expuesto no fuera posible, se facilitará la opción de realizar el curso con la siguiente promoción, *percibiendo mientras tanto las retribuciones propias de la persona funcionaria en prácticas o bien, las de su puesto de origen en caso de ser un curso selectivo de promoción interna.*
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata – Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública. Dirección General de Función Pública. -Ministerios y organismos responsables de las convocatorias y los cursos selectivos.
Órgano/s responsable/s	Dptos Ministeriales y DGFP
Indicador de ejecución	– Convocatorias en las que se incluye esta posibilidad (número y porcentaje).
Indicador de impacto	– Número de mujeres y hombres a las que se les ha ofertado esta medida en sus distintas modalidades. – Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida en sus distintas modalidades.
Observaciones	Sin perjuicio de las medidas contenidas en la ficha, es necesario dotar al personal funcionario en prácticas de una regulación que garantice sus derechos y obligaciones incorporando necesariamente la perspectiva de género. Se analizarán las situaciones en que el disfrute de los permisos pueda implicar un perjuicio en la posición obtenida en el proceso selectivo o a la hora de elección de destino.

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**3. Captación del TALENTO en cuerpos donde exista infrarrepresentación**
OBJETIVO	Dar a conocer a quienes en el futuro podrían opositar los Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales en los que existe infrarrepresentación a fin de incrementar la presencia del sexo con menor representación en los procesos selectivos y en la AGE.
Descripción de la medida	En el Programa de Captación del Talento desarrollado por la Dirección General de la Función Pública o en otros similares de los distintos Departamentos Ministeriales se acude a universidades y centros de formación para dar a conocer la oferta de Cuerpos, Escalas y Grupos Profesionales que tiene la AGE. Sería conveniente utilizar este canal para que acudan mujeres en el caso de aquellos Cuerpos/Escalas o Grupos profesionales en los que exista infrarrepresentación (u hombres en caso contrario) a fin de que la personas que están estudiando puedan conocer opciones profesionales que tal vez inicialmente no se habían planteado por ir ligadas tradicionalmente a roles de otro sexo. Específicamente, según datos de Función Pública los ministerios con más desequilibrio de presencia femenina son MITECO (67% hombres, 33% mujeres), MIR (62%hombres, 38%) y MFOM (61% hombres, 39%). De los datos se desprende que la presencia de mujeres en Cuerpos de corte más tecnológico se incrementa a un ritmo más lento y hay mayor desequilibrio. Así, se debería potenciar la captación de talento femenino en aquellos cuerpos con base en educación STEM. Con esta medida se buscaría asimismo la difusión de información en universidades y escuelas técnicas de las distintas pruebas de acceso a puestos y oposiciones a cuerpos de funcionarios con base en disciplinas STEM con el objetivo específico de la captación del talento femenino para acceder a dichos cuerpos.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP y Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- Número de mujeres y hombres que se presentan actualmente a los procesos selectivos de los distintos Cuerpos y escalas. - Número de mujeres y hombres que se presentan a los procesos selectivos de los distintos Cuerpos y escalas en la siguiente convocatoria después de haber implantado la medida.
Indicador de impacto	- Estudio anual comparativo de las solicitudes de hombres y mujeres a la oferta de empleo público para establecer las variaciones porcentuales anuales. De la misma manera se podría actuar con los datos de incorporación de mujeres ministerios y organismos públicos y su comparativa con los hombres.
Observaciones	Esta medida debería complementarse con la colaboración de empleadas públicas con grupos ya existentes, o creación de un grupo específico para orientar a mujeres hacia cuerpos específicos de la Administración del Estado. Se contabilizarían dentro de la jornada laboral las colaboraciones de las funcionarias que participasen en charlas, talleres, etc.

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional
Nombre de la Medida	**4. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).**
OBJETIVO	Aumentar la formación de las mujeres en los campos STEM para reducir la segregación horizontal.
Descripción de la medida	Favorecer la inclusión como alumnas en las formaciones de la AGE relacionadas con los campos STEM.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- Empleadas públicas que realizan formación STEM en acciones de formación AGE. (Número y porcentaje) - Horas formativas en materia STEM recibidas por mujeres desagregadas en función de variables de interés. (Número y porcentaje)
Indicador de impacto	- Evolución del Porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM. - Evolución del Número de horas formativas en materia STEM recibidas por mujeres. - Grado de incidencia en la carrera profesional de las mujeres que han recibido formación en STEM.
Observaciones	La OCDE indica[4] que las profesiones con mayor remuneración son las relacionadas con ciencias, matemáticas, ingenierías e informática y señala que en los países de la OCDE sólo el 30% de los estudiantes de licenciaturas STEM son mujeres.

[4] https://oecdedutoday.com/gender-gaps-education-work-persist/

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional
Nombre de la Medida	**5. Incentivo a la participación del personal en la promoción interna en aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista una infrarrepresentación.**
OBJETIVO	Incrementar con respecto a cada ejercicio la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales donde exista una infrarrepresentación, hasta alcanzar una presencia equilibrada (40%-60%).
Descripción de la medida	Flexibilidad horaria y mantenimiento de la productividad, en su caso, sin necesidad de realizar tardes para el colectivo que participa en procesos de promoción interna en aquellos Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con infrarrepresentación. Desde la realización del primer ejercicio hasta el último, el personal que viniera percibiendo complemento de productividad vinculado a la realización de tardes podrán mantenerlo, sin necesidad de realizar las tardes. Se incluirán en los planes de acción social ayudas destinadas a la financiación de esas titulaciones, orientadas a fomentar la participación en los procesos de promoción interna de Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales con infrarrepresentación.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Política Territorial y Función Pública
Indicador de ejecución	- Número total de licencias concedidas - Número total de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes - Número de autorizaciones concedidas para percibir productividad sin tardes, debe medirse con respecto a todas las mujeres que han participado en los procesos de promoción interna
Indicador de impacto	- Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de hombres y mujeres que han participado en los procesos de promoción interna en cada uno de los Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales infrarrepresentados. - Número y nombre del Cuerpos, Escalas o Grupos Profesionales inicialmente infrarrepresentados en los que se ha alcanzado la presencia equilibrada.
Observaciones	

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**6. Implantar y difundir una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.**
OBJETIVO	Establecimiento completo de la base de datos, desarrollo y promoción y difusión de esta a nivel de la AGE (red profesional). Dar visibilidad y coadyuvar al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres a través de la publicación de los perfiles profesionales.
Descripción de la medida	La creación de una base de perfiles profesionales era una propuesta incluida en II Plan que no se llegó a ejecutar. Se pretende retomar la medida, revisando en su caso la Base existente, desarrollando posibles carencias, y con carácter esencial convertirla en una herramienta práctica. Para ello se utilizará el portal FUNCIONA como espacio donde poner a disposición de las personas responsables de recursos humanos o de las Unidades que tengan que cubrir puestos de trabajo los CV o perfiles profesionales de mujeres a fin de dar visibilidad a las mismas y que puedan seleccionarse para el desempeño de los puestos. Uno de los apartados a incluir en la Base de Perfiles sería un campo relativo a "intereses promocionales o áreas de interés" donde las mujeres podrían incluir información relativa a sus áreas de interés profesional, y/o su deseo o disposición para promocionar a algún área funcional, Ministerio o localidad determinado o cualquier otro dato que consideren relevante incluir de cara al desarrollo de su carrera profesional ,a fin de que sea conocido por las personas encargadas de seleccionar al personal. Esta medida se deberá complementar con la debida campaña de difusión mediante comunicación a las Unidades de recursos humanos, información al respecto en las intranet de los Ministerios y divulgación por parte de las unidades de igualdad de forma que la base de perfiles sea conocida por todos, con la finalidad de que todas las mujeres interesadas puedan dar a conocer su trayectoria profesional y asimismo, que las personas encargadas de cubrir los puestos de trabajo sean conscientes de la existencia de una herramienta eficaz para encontrar al perfil que mejor encaje con la necesidad existente en la Administración. Se ha de considerar la promoción de la base de datos vía difusión y desarrollo de una red profesional interna.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP y SGAD (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital)
Indicador de ejecución	– Que en el plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan se haya puesto en funcionamiento la Base de Datos. – Que en el plazo de un año se hayan publicado Porcentaje de perfiles profesionales en el espacio habilitado al respecto en FUNCIONA.
Indicador de impacto	– Número de CV o perfiles publicados en FUNCIONA. – Número de consultas a los CV o perfiles. – Número de personas que seleccionadas a partir de la publicación del perfil con respecto a todos los procesos selectivos abiertos en un periodo determinado.
Observaciones	

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**7. Diseño de acciones específicas en las convocatorias de concursos de méritos o traslados para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.**
OBJETIVO	Conseguir paridad en puestos mediante acciones en las convocatorias de concursos de méritos o traslados.
Descripción de la medida	Esta medida ya estaba prevista en el II Plan de Igualdad y quedó pendiente de ejecutar. Se trata de avanzar en el camino iniciado por la DGFP y la Mesa de Movilidad que planteaba, por ejemplo, atribuir en los concursos, medio punto al sexo menos representado para reducir la segregación vertical y horizontal. De esta forma se incluirán en las bases de los concursos generales y específicos de personal funcionario y de traslados de personal laboral la previsión de asignar medio punto adicional a aquellas personas que opten a puestos de niveles en los que exista infrarrepresentación en el Centro Directivo correspondiente. Esta puntuación solo se otorgaría una vez alcanzada la puntuación mínima exigida en cada convocatoria. Para ello, la Dirección General de la Función Pública deberá constatar al autorizar las bases de las convocatorias de cada concurso que las mismas incluyen expresamente esta previsión
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	DGFP y Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- Adopción del acuerdo (S/N) - Número de convocatorias de concursos en las que se incluye esta previsión.
Indicador de impacto	- Incremento porcentual, con respecto al ejercicio anterior, de puestos ocupados por hombres o mujeres, en función del sexo que esté infrarrepresentado. - Número de concursos de esta medida con respecto a todos los concursos publicados en un tiempo determinado.
Observaciones	

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**8. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados mediante concurso.**
OBJETIVO	Poner en valor la formación en la igualdad de género para todas las convocatorias de concursos en la AGE.
Descripción de la medida	El II Plan de Igualdad estableció como medida valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo. Con la medida propuesta para el nuevo Plan se pretende avanzar en la puesta en valor de la formación en igualdad. De esta forma, los cursos recibidos o impartidos en materia de igualdad que cumplan el resto de los requisitos de la convocatoria en cuanto a número de horas y órgano formador se tienen que valorar necesariamente con carácter transversal en todos los puestos convocados en los concursos generales y específicos de funcionarios y de personal laboral. Para ello, la Dirección General de la Función Pública deberá constatar al autorizar las bases de las convocatorias de cada concurso que las mismas incluyen expresamente esta previsión.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	DGFP y Dpto. Ministeriales
Indicador de ejecución	– Número de concursos en las que se incluye esta previsión.
Indicador de impacto	- Aumento del número/porcentaje de convocatorias (criterio prefijado).
Observaciones	

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**9. Establecer un Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres**.
OBJETIVO	Mejorar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad de la Administración, facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo, así como la sensibilización de hombres y mujeres sobre el necesario equilibrio de género en la toma de decisiones.
Descripción de la medida	Diseño e implantación de un programa específico de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres de la AGE que incluya: - Plan de desarrollo individual y sesiones de coaching (grupal o individual). - Formación presencial y on-line específica. - Programa de mentorización cruzada (mentorización interdepartamental). - Creación y mantenimiento de redes profesionales.*Seguimiento de la trayectoria profesional.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer / INAP
Indicador de ejecución	- Diseño del programa: Aprobación del Programa - Implementación del programa: Número de acciones formativas realizadas - Número de programas y ediciones desarrolladas. - Número de acciones formativas impartidas, desagregadas en función de variables de interés, como por ejemplo departamentos ministeriales. - Número de horas de formación impartidas, desagregadas en función de variables de interés. - Número de alumnas que participan en las acciones formativas, desagregado por variables de interés. - Tasa de cobertura de la formación recibida, desagregado por variables de interés. - Número de mentores/as participantes por organismo o departamento (con datos desagregados por sexo). - Organismos y departamentos participantes. - Redes creadas y número de integrantes.
Indicador de impacto	- Número de participantes que ascienden en su carrera profesional tras su paso por el programa (con datos desagregados por Ministerios y organismos). - Valoración de la formación recibida (cuestionario).
Observaciones	Se trataría de diseñar e implementar un programa de desarrollo profesional y liderazgo específico para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en la AGE a imagen de otros existentes, como los promovidos o gestionados por el Instituto de la Mujer en el sector privado o los llevados a cabo en administraciones públicas de otros países de la UE.

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**10. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.**
OBJETIVO	Comprender mejor, a través de un análisis que incluya todas las variables relevantes disponibles que determinan la brecha salarial (entre otras, la edad, formación, antigüedad, tipo jornada, tipo de contrato, actividad, puesto y número de hijas/os), adoptando, en caso necesario, las acciones que correspondan para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.
Descripción de la medida	Se determinará la metodología para realizar el análisis de la brecha salarial en la AGE, tomando como modelo el análisis realizado por FEDEA en el trabajo Brechas Salariales de Género en España publicado en 2018[5] y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se deberá considerar en el estudio las variables relevantes disponibles en las bases de datos de personal de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Política Territorial y Función Pública
Indicador de ejecución	- Elaboración del análisis (S/N)
Indicador de impacto	- Grado en que el personal de la AGE ha ampliado su conocimiento en la materia de brecha salarial existente en los distintos ámbitos de la AGE. - Número de medidas elaboradas a consecuencia del estudio.
Observaciones	La evidencia apunta a que el desigual reparto de cuidados explica por qué una vez revertidas las diferencias en formación, las mujeres no logran los mismos resultados que los hombres optar a puestos, jornadas, actividades o complementos mejor retribuidos. Realizar un análisis de la brecha salarial ajustada considerando entre las variables de control el número de hijas/os o las personas dependientes a cargo es clave para comprender mejor la situación.

[5] Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. Hacienda Pública Española, (229), 87-119.

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional 
Nombre de la Medida	**11. Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos, en particular los niveles 29 y 30.**
OBJETIVO	Disponer de datos suficientes para facilitar la toma de decisiones.
Descripción de la medida	Atendiendo a la situación que se percibe a priori de cómo opera el techo de cristal para la promoción de la mujer a puestos de directivos y pre-directivos, se pretende analizar estas situaciones, proponiendo una medida que, si bien es transversal y podría aplicarse a más niveles, el objetivo es limitarla a estos puestos de responsabilidad para poder profundizar en las causas y conseguir soluciones efectivas.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	- Número de mujeres que ocupan puestos de niveles 29 y 30 frente al total
Indicador de impacto	- Evolución del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de niveles 29 y 30, desde el comienzo del III Plan de igualdad por años y realizando el análisis por cada Departamento para conseguir conocer el dato global en la AGE. - Grado de influencia de las medidas del Plan de Igualdad para aceptar puestos de responsabilidad entre las mujeres de la AGE, así como su valoración (encuesta).
Observaciones	Esta medida ya estaba contemplada de forma similar en el II plan de igualdad, (parcialmente ejecutada) y resulta necesario seguir profundizando en el mismo objetivo, concretando el análisis para determinados niveles de la Administración.

Eje	Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional	
Nombre de la Medida	**12. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal de la AGE.**	
OBJETIVO	Reforzar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud. Con el desarrollo de esta medida, se favorecerá a su vez, la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.	
Descripción de la medida	Realizar los protocolos médicos adecuados a cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de la condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute	
Fecha Prevista de Inicio	Inmediata	
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales	
Indicador de ejecución	Número de Ministerios /Organismos /Entidades que adoptan esta medida	
Indicador de impacto	Porcentaje de controles específicos sobre el total de reconocimientos médicos realizados en cada Ministerio/Organismo/Entidad	
Observaciones		

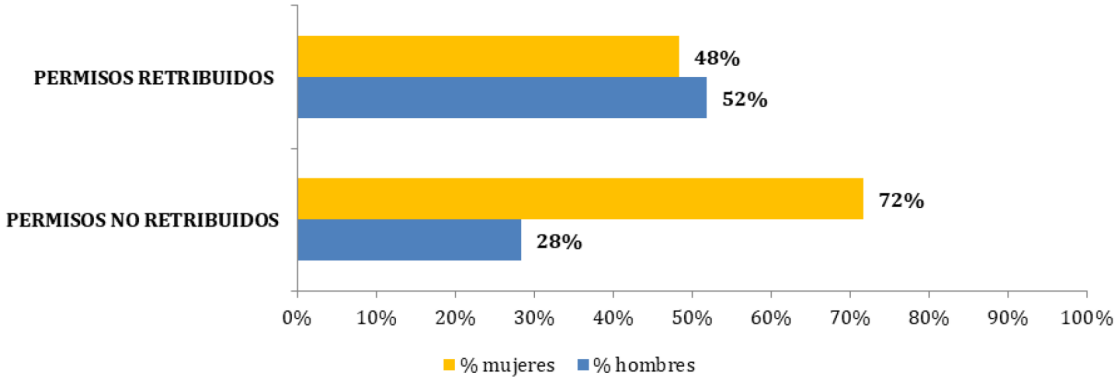
Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Administración General del Estado ha hecho un importante esfuerzo en los últimos años en el impulso de medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de que mejoren y se flexibilicen las condiciones de trabajo en busca de las máximas posibilidades de conciliación de los empleados y empleadas públicos. Ejemplos de ello son el Plan Concilia en 2005 o la Resolución de 12 de Junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE, con novedosas medidas como la flexibilidad horaria para personal con menores de 12 años a cargo.

No obstante, la conciliación de la vida familiar y laboral todavía recae mayormente sobre las mujeres, lo que índice sobre la carrera profesional y retribuciones de las empleadas públicas. Por un lado, la necesidad de conciliar obstaculiza o limita sus posibilidades de formación y de promoción profesional, y por otro, impacta de forma directa en la retribución que perciben, ya que son ellas quienes trabajan con mayor frecuencia a jornada reducida, con contratos temporales (fijos discontinuos, temporales), interinidades y también son quienes suelen solicitar las excedencias por cuidado de familiares.

Es por ello que el impulso para revertir esta situación en el ámbito de la Administración General del Estado está en el fomento de la corresponsabilidad. La AGE, en esta línea, ha impulsado recientemente nuevas acciones a través de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y del Real Decreto Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que, entre otras medidas, se equipara de forma progresiva el permiso de paternidad al de maternidad tanto en el sector privado como público.

Del total de 15.184 permisos retribuidos concedidos en 2018 relacionados con la conciliación, el 52% fue a empleados públicos y el 48% restante a empleadas públicas.



MEDIDAS

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
Eje 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
1. Actualización y difusión de la Guía de Permisos y Conciliación de la DGFP
2. Transponer la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamente Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
3. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.
4. Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.
5. Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).
6. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.
7. Permiso para cuidado de familiar dependiente con enfermedad grave para el personal laboral

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**1. Actualización y difusión de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE**
OBJETIVO	Actualizar la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE Decreto Ley 6/2019, los permisos y licencias del personal al servicio de la AGE han variado significativamente. Difusión de la guía para su conocimiento entre el personal de la AGE.
Descripción de la medida	Una de las medidas ejecutada del II Plan era la elaboración de una Guía donde se incluyera todos los permisos y licencias del personal de la AGE. En los últimos años se han desarrollado nuevos permisos (por nacimiento, bolsa de horas) que justifican la actualización de la Guía, para que continúe siendo una herramienta útil y rápida de consulta tanto para los gestores de personal como para el personal de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	En el primer semestre tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	Elaboración de la Guía.
Indicador de impacto	Número de visitas/descargas en la web donde esté publicada.
Observaciones	Además de las actuaciones específicas que se determinen para la difusión de la guía, se deberá valorar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje III.

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**2. Transponer la Directiva (UE)2019/1158 del Parlamente Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**
OBJETIVO	Propiciar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y trato en el trabajo.
Descripción de la medida	Adoptar en la legislación nacional lo previsto en la Directiva comunitaria.
Fecha Prevista de Inicio	
Órgano/s responsable/s	Ministerio competente
Indicador de ejecución	- Publicación de la norma que transpone la directiva (S/N).
Indicador de impacto	-Número de medidas de la norma disfrutadas entre mujeres y hombres en la AGE. - Grado de conocimiento de la existencia de la norma en la población objetivo.
Observaciones	La Directiva establece como plazo máximo para hacer la transposición la fecha de 2 de agosto de 2022 y para alguna de sus disposiciones 2024.

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**3. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.**
OBJETIVO	Conocer la situación de las/los empleados AGE en relación con la conciliación.
Descripción de la medida	Elaborar una encuesta para recabar información del personal de la AGE sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes. Considerar y adoptar, en caso necesario, las actuaciones requeridas que correspondan.
Fecha Prevista de Inicio	En el primer semestre tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Realización de la encuesta (S/N) - Tasa de respuesta de la encuesta. - Numero de medidas propuestas por los encuestados/as.
Indicador de impacto	-Número de medidas propuestas por los encuestados/as que se incluyen en el III Plan. -Número de medidas ya existentes pero desconocidas para las personas encuestadas. -Número de personas encuestas que han tenido dificultades o le han sido denegadas medidas de conciliación.
Observaciones	A raíz de los resultados de la encuesta y de las necesidades de la organización, se estudiará la modificación o incorporación de nuevos permisos, así como la posibilidad de inclusión de "bonus de conciliación" en determinados permisos atendiendo a criterios de corresponsabilidad.

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**4. Garantizar la aplicación del artículo 60.2 de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado mediante el desarrollo de las instrucciones necesarias a los Departamentos Ministeriales con personal en el exterior.**
OBJETIVO	Facilitar la continuidad laboral de los cónyuges/parejas de hecho del personal empleado público en el exterior que son a su vez personal empleado público.
Descripción de la medida	La Ley determina que el cónyuge o pareja de hecho del personal funcionario o laboral al servicio de la AGE o de sus organismos dependientes, que con motivo del destino de estos últimos en el exterior traslade su residencia al extranjero y tenga la condición de funcionario o personal laboral de la Administración General del Estado o sus organismos y entidades públicas dependientes, tendrá preferencia, en el caso de concurrencia con otros aspirantes y siempre que exista igualdad de méritos entre ellos, para la cobertura de puestos de trabajo ya existentes en la AGE y sus organismos dependientes en el exterior. Se impone la necesidad de impartir instrucciones a toda la AGE recordando la necesidad de aplicar la normativa y los criterios de aplicación. Esta norma no debe además limitarse a las personas que se encuentren en servicio activo a la hora de solicitar determinada plaza, sino que se extiende a las personas en excedencia y en servicios especiales. (Ref.: Ley 2/2014, de 25 de marzo, de Acción del Servicio Exterior del Estado – LASEE; artículo 60.2 «del trabajo de los familiares en el exterior» y medida 197 del Plan integral de apoyo a la familia - PIAF)
Fecha Prevista de Inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP y Dptos. Ministeriales
Indicador de ejecución	- Elaboración de instrucciones para asegurar la aplicación del artículo 60.2 LASEE. (S/N) - Número acciones destinadas a publicitar las instrucciones elaboradas a toda la AGE recordando la necesidad de aplicar la normativa y los criterios de aplicación. - Número acciones destinadas facilitar la aplicación del artículo 60.2 LASEE.
Indicador de impacto	-Grado de conocimiento y uso de la norma por las unidades afectadas (encuesta).
Observaciones	Importancia de garantizar la aplicación del mencionado artículo, ya que está orientado a posibilitar y/o facilitar la inserción laboral local de los miembros de las familias de las empleadas y empleados públicos con destino en el Servicio Exterior de España. El personal empleado público que debe renunciar a una progresión en su carrera por acompañar a la pareja al exterior, es cada vez más numeroso. Esta renuncia, vía por ejemplo la solicitud de una excedencia por agrupación familiar, supone la congelación de sus cotizaciones a clases pasivas, trienios, etc. Esta problemática afecta a un colectivo bastante más numeroso de lo que cabría esperar.

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**5. Reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (personal en el exterior).**
OBJETIVO	Contemplar la reserva de puestos y la antigüedad cuando el cónyuge del personal funcionario en el exterior solicita el regreso al servicio activo y así equipararla a la excedencia solicitada para el cuidado de hijos e hijas menores de tres años.
Descripción de la medida	Impulsar que estas excedencias se equiparen a las de cuidado de hijas e hijos a todos los efectos y, en particular, a los de reserva de puesto, reconocimiento de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Es fundamental para la corresponsabilidad que los cónyuges puedan regresar a su puesto de trabajo en la AGE al finalizar el destino fuera de España. (Ref.: artículo 89 EBEP Y Medida 199 del Plan Integral de Apoyo a la Familia – PIAF; art. 54d) C.U.
Fecha Prevista de Inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Elaborar una reforma de la regulación de excedencias por agrupación familiar cuando los hijos/as son mayores de tres años (S/N). -Número de reuniones llevadas a cabo en el proceso de elaboración. -Elaboración de un informe sobre los impactos de que los cónyuges/parejas de hecho mantengan los derechos adquiridos o en curso de adquisición de antigüedad, pensiones y derechos pasivos (S/N).
Indicador de impacto	-Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad y varias características de los solicitantes. -Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. -Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
Observaciones	Importancia de la equiparación para la conciliación y corresponsabilidad y evitar que el personal funcionario del servicio exterior se vaya sin su familia al destino. Al ser las mujeres las que solicitan en mayor número las excedencias por agrupación familiar, esta medida puede contribuir a disminuir la brecha salarial y el techo de cristal, así como a potenciar la corresponsabilidad. Cabría contemplar la imposición de cumplimiento de criterios, tales como un plazo máximo, de, por ejemplo 5 años, (con reserva de plaza los dos primeros).

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**6. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permiso por asuntos particulares al personal de la AGE con personas dependientes a cargo.**
OBJETIVO	Establecer la preferencia a la hora del disfrute de vacaciones y días de permisos particulares, en caso de afectar a las necesidades del servicio, del personal de la AGE con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. *(Modificación de la Resolución de SEFP 28 de febrero 2019)*
Descripción de la medida	El II Plan de Igualdad contenía una medida similar para el personal de la AGE con menores de 12 años a cargo. Es necesaria su extensión al personal de la AGE con familiares dependientes a cargo, dada la elevada media de edad de la plantilla al servicio de la Administración General del Estado y el porcentaje cada vez mayor en esta situación.
Fecha Prevista de Inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Publicación de la norma (S/N).
Indicador de impacto	- Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma desagregadas por sexo, edad, cargo/nivel y varias características de las personas solicitante - Grado de conocimiento y uso de la norma por el personal de la AGE (encuesta).
Observaciones	Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medidla que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos de la AGE en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.

Eje	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 
Nombre de la Medida	**7. Permiso para cuidado de familiar dependiente con enfermedad grave para el personal laboral**
OBJETIVO	Conciliar la vida laboral con el cuidado de familiares dependientes con enfermedad grave para el personal laboral.
Descripción de la medida	Regulación de un permiso para el personal público que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado de menor con enfermedad grave en el artículo 49 e) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
Fecha Prevista de Inicio	En el primer año tras la aprobación del Plan.
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Publicación de la norma (S/N).
Indicador de impacto	- Número personas que solicitan el permiso bajo esta norma en base a sexo, edad, cargo/nivel y varias características de los solicitantes. - Número de consultas en la web donde esté publicada la norma. - Grado de conocimiento y uso de la norma por la población objetivo (encuesta).
Observaciones	La medida va también en la línea de ampliar las medidas de conciliación ya existentes para personal empleado público con menores de 12 años a cargo y extenderlas a quienes tienen familiares dependientes a cargo.

Eje 5. Violencia de Género

La violencia contra las mujeres es la demostración más execrable de la pervivencia de desigualdades entre mujeres y hombres. El Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017, establece la hoja de ruta de las políticas públicas en esta materia y, en particular, la ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad, así como el impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta institucional.

La Administración General del Estado busca avanzar en la consecución de una sociedad libre de todo tipo de violencia contra las mujeres, por ello, contempla la sensibilización, formación y la capacitación en esta materia en el personal de la AGE.

Medidas del eje

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
Eje 5. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacía la víctima
2. Elaboración y difusión de un procedimiento de actuación en la AGE ante una situación de violencia contra una empleada pública de la AGE.
3. Difusión del procedimiento de movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.
5. Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.
6. Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado.
7. Formación e Información en relación con el R.D. de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la AGE.
8. Acuerdo/Convenio de colaboración entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en materia de violencia de género
9. Capacitación del personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres.

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 
Nombre de la Medida	**1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacía la víctima**
OBJETIVO	Evitar la victimización secundaria.
Descripción de la medida	Concienciar y sensibilizar de las serias dificultades que atraviesan las mujeres que sufren violencia machista, además de dotar de técnicas de comunicación a los participantes que contribuyan a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (como es la interposición de denuncia) al sentirse comprendidas y no cuestionadas por su entorno laboral.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y DGFP
Indicador de ejecución	- Número de cursos en los que se exija formación en violencia de género. - Número de horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres. - Porcentaje de cursos en los que se exija formación en violencia de género con respecto a cursos de otras áreas formativas. - Porcentaje de solicitudes respecto de plazas en cursos en los que se exija formación en violencia de género.
Indicador de impacto	- Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo. - Tasa de cobertura de personas formadas. - Grado de satisfacción de la formación recibida (encuesta). - Nivel de utilización –ya sea efectiva o esperada- de la formación recibida en el desempeño profesional (encuesta). - Grado en que el haber recibido las actividades formativas ha contribuido a empatizar y reforzar a las víctimas en su toma de decisiones (encuesta).
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**2. Elaboración y difusión de unas directrices de actuación en la AGE ante una situación de violencia contra a una empleada pública de la AGE.**
OBJETIVO	Establecer unas directrices de actuación por parte de la Administración General del Estado ante las diferentes formas de violencia contra las mujeres (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas. Atender, asesorar y acompañar a las empleadas públicas víctimas de violencia contra la mujer.
Descripción de la medida	La víctima contará con un entorno seguro que le asesorará, acompañara y ayudará en la toma de decisiones, siendo asistida por gestores y psicólogos, que le informarán de sus derechos como víctima del delito y sobre el proceso judicial, así como de asistencia y acompañamiento judicial para el caso de interponer denuncia. Se deberá contemplar pautas sobre cómo actuar en aquellas situaciones en las que la víctima y el agresor comparten centro de trabajo (medida 123 del Congreso del Pacto de Estado).
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Delegación del Gobierno contra Violencia de Género y DGFP
Indicador de ejecución	- Número de empleadas públicas atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito. - Número de empleadas públicas que presentan denuncia después de ser atendidas por las Oficinas de Asistencia a las víctimas. - Número de mujeres y hombres asistentes a las jornadas desarrolladas
Indicador de impacto	- Grado de cobertura de personas víctimas de violencia de género que han sido atendidas por las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**3. Difusión del Procedimiento de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género**
OBJETIVO	Difundir el Protocolo y el Acuerdo relativo a la Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la AGE.
Descripción de la medida	Dar cumplimiento a la medida 70 del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, Informe del Congreso: difundir y dar a conocer el Procedimiento de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género de la Administración General del Estado, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, además de implicar en su difusión a las organizaciones sindicales Difundir el Protocolo y el Acuerdo mediante guías, campañas de información y jornadas de información y de sensibilización.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	DGFP
Indicador de ejecución	- Elaboración de una guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género (S/N). -Número de campañas de información realizadas por medios de difusión utilizados. -Número de jornadas, seminarios realizados.
Indicador de impacto	-Número de empleadas públicas que conocen el Protocolo de Movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género. -Número de asistentes a las jornadas, seminarios… realizados (personal formado). -Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la guía sobre movilidad para funcionarias víctimas de violencia de género.
Observaciones	Se deberá contemplar la formación del procedimiento y su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje II.

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**4. Acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra la mujer**
OBJETIVO	Sensibilizar de forma permanente al personal de la Administración General del Estado en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente el derecho a la vida, a la integridad física y moral, y de la igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres y, en particular, en la conmemoración de días señalados, como el día europeo contra la trata de seres humanos, 18 de octubre o el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.
Descripción de la medida	Realización de acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos, banner en las páginas web y en la intranet de los departamentos ministeriales y organismos públicos.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer trimestre tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y DGFP
Indicador de ejecución	-Número de jornadas desarrolladas. -Número folletos informativos publicados. -Número banner insertado en páginas web. -Número de acciones no contenida en las categorías anteriores enfocadas a sensibilizar realizadas.
Indicador de impacto	-Número de asistentes a las jornadas desarrolladas. -Número clics en los banners insertado en páginas web. -Valoración de la campaña (cuestionarios)
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**5. Adaptación para el personal de la AGE en el exterior del Protocolo/Guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer.**
OBJETIVO	Establecer pautas de actuación por parte de la Administración española en el exterior (Representaciones Permanentes, Embajadas, Consejerías sectoriales, Oficinas Comerciales, Oficinas Consulares, etc.) ante las diferentes formas de violencia contra la mujer (violencia de género, violencia doméstica y violencia sexual) que sufran las empleadas públicas y mujeres parte del personal de la Administración en el exterior, incluyendo aquellas que realicen estudios o prácticas no remuneradas, para promover el mantenimiento o adaptación de su trabajo a la situación de violencia.
Descripción de la medida	Se elaborará un Protocolo/Guía que aborde las pautas de actuación ante estas situaciones de violencia, que se adaptará de forma específica por cada Unidad en el exterior teniendo en cuenta el marco de la legislación nacional del país en que se encuentre la mujer afectada y de las particularidades en cada caso en materia de recursos humanos de la Administración española en el exterior. Para ello se garantizará la información y el ejercicio de sus derechos.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dptos. Ministeriales con persona en el exterior
Indicador de ejecución	-Elaboración del Protocolo/Guía) (SI/NO) -Número de ocasiones en los que se ha puesto en marcha el protocolo. -Número de mujeres que solicitan información y ejercicio de sus derechos.
Indicador de impacto	-Número de mujeres que efectivamente han adaptado su trabajo. -Evolución del % de mujeres en la administración exterior que sufren violencia y tipo de violencia sufrida con respecto a la AGE. -Grado de conocimiento de la población objetivo sobre la existencia de la guía de actuación ante situaciones de violencia contra la mujer que afecten al personal de la Administración española en el exterior.
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**6. Mejorar el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres en la Administración General del Estado**
OBJETIVO	Recogida de datos, análisis y estudio que profundicen en el conocimiento sobre la violencia contra la mujer en la Administración General del Estado mediante la realización de estadísticas y estudios.
Descripción de la medida	Realización de estadísticas a empleadas públicas víctimas de violencia, por tipología de violencia contra la mujer y de derechos ejercidos por estas; así como la realización de estudios sobre la situación de violencia contra la mujer en la Administración General del Estado y su incidencia en la carrera administrativa.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer semestre tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Delegación del Gobierno contra la violencia de Género y DGFP
Indicador de ejecución	-Realización de una estadística de empleadas públicas víctimas de violencia de género (S/N). -Número de estudios realizados sobre la situación de violencia contra la mujer en la Administración General del Estado.
Indicador de impacto	- Número de consultas realizadas a la estadística. - Número de reseñas en prensa de la estadística. - Número de consultas realizadas a los estudios. -Número de reseñas en prensa de los estudios. -Grado en que el personal de la AGE ha ampliado su conocimiento en la materia. -Número medidas evacuadas en base al estudio/s y a la estadística.
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**7. Formación e Información en relación con el R.D. de Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la AGE.**
OBJETIVO	Informar, formar y sensibilizar a los empleados y empleadas públicas en relación al R.D. de Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la Administración General del Estado.
Descripción de la medida	Proceder a la formación, información y sensibilización al personal de la AGE mediante guías, campañas y jornadas de información y formación.
Fecha Prevista de Inicio	Tras la aprobación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en la AGE
Órgano/s responsable/s	DGFP / InMujer
Indicador de ejecución	-Número de jornadas realizadas. -Número de campañas realizadas. -Número de acciones formativas e informativas realizadas.
Indicador de impacto	-Número de personas que conocen el R.D. de acoso sexual y/o por razón de sexo. -Valoración de la campaña (cuestionarios)
Observaciones	Se deberá contemplar su inclusión en las actividades formativas y de sensibilización correspondientes del Eje II.

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**8. Acuerdo/Convenio de colaboración entre la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en materia de violencia de género.**
OBJETIVO	Establecer un Acuerdo/Convenio de colaboración que establezca un marco general y concrete las medidas conjuntas a realizar por cada parte firmante y el seguimiento de su desarrollo y aplicación.
Descripción de la medida	Establecer un marco general de colaboración entre las partes firmantes para el desarrollo conjunto de actuaciones de sensibilización, prevención, conocimiento y atención en materia de violencia de género para su prevención entre el colectivo de mutualistas y sus beneficiarios en el ámbito de MUFACE, y la atención y asistencia a éste.
Fecha Prevista de Inicio	Ministerio de Política Territorial y Función Pública y Ministerio de Igualdad.
Órgano/s responsable/s	-Establecimiento del acuerdo/convenio (S/N). -Número de medidas desarrolladas (actuaciones de sensibilización, medidas de atención, etc.).
Indicador de ejecución	-Número de empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus beneficiarios que se benefician de las nuevas medidas del acuerdo/convenio. -Grado en que la población objetivo conoce la existencia del convenio
Indicador de impacto	-Establecimiento del acuerdo/convenio (S/N). -Número de medidas desarrolladas (actuaciones de sensibilización, medidas de atención, etc.).
Observaciones	

Eje	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la Medida	**9. Capacitación de personal formador en prevención de la violencia contra las mujeres.**
OBJETIVO	Capacitar a futuros docentes de cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género
Descripción de la medida	Ante la demanda de diferentes unidades de la Administración General del Estado que solicitan cursos sobre igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, se realizará un curso para la formación de docentes en esta materia, dirigido a empleados y empleadas públicos. Las acciones formativas tendrán por objeto: - Comunicar conceptos básicos sobre igualdad de género. - Diseñar e impartir acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres. - Trasladar ejemplos prácticos sobre cómo proporcionar un trato adecuado a las mujeres supervivientes a la violencia de género. - La finalidad es sensibilizar y formar al personal formador en dichas materias y así como disponer de una bolsa de profesionales capacitados para impartir formación en esta materia.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Delegación del Gobierno contra violencia de género / DGFP / INAP
Indicador de ejecución	- Número de cursos impartidos. - Número de horas formativas en materia de igualdad para personal formador. - Creación de bolsa de profesionales capacitados (S/N).
Indicador de impacto	- Tasa de cobertura de personas formadas. - Número de consultas a la de bolsa de profesionales capacitados.
Observaciones	Formación incluida en el Plan de Formación en Igualdad y no Discriminación del INAP 2020-2022 en colaboración con el Ministerio de Igualdad y de Derechos Sociales y Agenda 2030

Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección



La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El compromiso con la igualdad exige conocer las diferentes formas de discriminación existentes en nuestra sociedad, así como analizar sus causas, sus consecuencias y advertir su magnitud real. Todo ello, con la finalidad de reconocer y poner en valor la diversidad, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las Administraciones públicas deben promover el conocimiento de los marcos jurídicos, sociales y políticos en materia de no discriminación por origen racial o étnico con el fin de proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas que componen nuestra sociedad.

En este sentido, resulta fundamental que todas las empleadas y empleados públicos conozcan los principales marcos internacionales, regionales y nacionales que velan por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, de su salud, de sus distintas capacidades o de si tienen reconocida su discapacidad, en mayor o menor grado.

Los servicios que las Administraciones públicas ponen a disposición de la ciudadanía deben contemplar la diversidad afectivo-sexual y las diferentes identidades de género. Además, los poderes públicos han de garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y el efectivo ejercicio de los derechos de las personas LTBI.

Medidas Eje

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección	
6.1 Superar la discriminación en la AGE relacionada con la discapacidad y la diversidad funcional, con perspectiva de género	1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de los empleados y empleadas públicas con discapacidad en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de las personas con discapacidad y diversidad funcional con perspectiva de género y evaluar sus resultados.
	2. Estudio comparado (Benchmarking) de "Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia".
	3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad, coadyuvando a preservar la dignidad de las mujeres en el trabajo.
	4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad
	5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género.
6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades	6. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación
	7. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional
	8. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE
	9. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales
	10. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género
	11. Formación en materia de diversidad sexual y de género
	12. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia
	13. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de las y los empleados/as públicas con discapacidad física, mental y/o diversidad funcional en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de estas personas y evaluar sus resultados**
OBJETIVO	Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las empleadas/os públicas con discapacidad en la AGE, tano desde su acceso, como con carácter sobrevenido, al objeto de conocer la problemática actual y sus vías de abordaje.
Descripción de la medida	Realización de un Estudio de diagnóstico de la situación actual de las personas con discapacidad en la AGE. Identificación de problemas, determinación de las causas que los han generado y sistematización de esta problemática. Se plantea abordar un estudio riguroso, que aplique una metodología de trabajo contrastada, con perspectiva de género, que tenga en cuenta las diferentes situaciones en el entorno de reto demográfico, grados de discapacidad, así como la edad y el perfil laboral, técnico y profesional. Se pretende identificar violencias reales o veladas contra estos colectivos diversos para combatirlas: cada persona con discapacidad plantea unas necesidades que deben cubrirse de modo individual. De este modo, de da un paso adelante en la consecución de la igualdad real y efectiva que propugnan los artículos 24 y 9.2 de la CE y la LO 3/2007.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Igualdad, Ministerio de Política Territorial y Función Pública
Indicador de ejecución	- Realización de un estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE (SI/NO). - Identificación de líneas de actuación ya implantadas (Si/NO) y cuáles.
Indicador de impacto	- Análisis de la calidad de estudio de diagnóstico. - Grado en que el estudio de diagnóstico es empleado en la adopción de decisiones e implantación de medidas tendentes a reducir la situación de desigualdad existente - Número de Líneas de actuación en marcha por cada DM u Organismo de la AGE - Número total de Líneas de actuación en marcha en relación al número de situaciones tipo de discriminación a las mujeres con discapacidad detectado en el estudio de diagnóstico (objeto de la propuesta específica 1
Observaciones	Medida marco a la que alimenta con los resultados y conclusiones que aporte el Estudio de Diagnóstico. Se propone que este estudio sea el punto de partida tanto para este III Plan de Igualdad como cara a futuros Planes, de modo que su estructura, metodología y resultados sean el punto de partida cara a estudios que actualicen éste de manera periódica. Se tendrá en cuenta, entre otros, el Informe de resultados “Mujer con discapacidad y enfermedades crónicas: género, discapacidad y cronicidad”, Observatorio Estatal de la Discapacidad (octubre 2019). Se hará la debida difusión de las mejores prácticas identificadas, a fin de extender su aplicación y, en su caso, mejorarlas.

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**2. Estudio comparado (Benchmarking) de "Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia"**
OBJETIVO	El objetivo de esta medida específica, y transversal, es conocer ejemplos seleccionados de buenas prácticas en materia de políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia a fin de estudiar su posible puesta en práctica en España, adecuándolos a nuestra realidad y rasgos propios, a fin de extender paulatinamente las islas de excelencia identificadas.
Descripción de la medida	La medida consiste en realizar un estudio de Benchmarking en el que se analicen ejemplos de buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia en la Administración Pública, a fin de conocer de primera mano las iniciativas que en esta materia están realizando países de referencia, bien por sus similitudes con España, bien por ser avanzados en la materia. Este tipo de estudios tiene una doble función: primero, conocer lo que se está haciendo en otros países que puedan servirnos de referencia; y, segundo, contrastar si las líneas de acción que aquí se vienen emprendiendo van en línea con las aplicadas en el resto de los países. El estudio no será de carácter general, sino que se enfocará en una serie de cuestiones clave, a determinar, y que permitan concretar iniciativas concretas, su ámbito de aplicación, alcance y resultados obtenidos. Entre los posibles países que abarcaría el Estudio de Benchmarking estarían, entre otros: Francia, Italia, Austria, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Canadá y Estados Unidos.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030,
Indicador de ejecución	- Realización del estudio de benchmarking - % de respuestas al Estudio de Benchmarking planteado. - % de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking que se ya se aplican en España - Relación de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking con indicación del número de países que la viene aplicando - Envolvente de medidas de buenas prácticas resultante del Estudio de Benchmarking, con indicación del número de países que las aplican.
Indicador de impacto	- Análisis de la calidad del estudio de benchmarking, en base a los criterios o cuestiones clave que se definan que debe contener - Aplicabilidad de las medidas a España - Medidas o prácticas aplicables a España que finalmente se han implementado

Observaciones	Este tipo de estudios son de gran rendimiento en sus resultados, siempre y cuando lleven aparejados una serie de trabajos previos preparatorios que permitan enfocar adecuadamente los temas a plantear y las cuestiones a formular. Es muy importante, asimismo, acertar con los países a los que se dirige el Estudio y, no sólo los países, sino los Organismos a los que se plantean. Es esencial, además, completar el Estudio de Benchmarking con la consulta a personas expertas en la materia, tanto españolas como de otros países, a fin de destilar sus conocimientos y experiencia en la materia. Un estudio de estas características resulta muy valioso, pero exige trabajo, capacitación técnica, tiempo, análisis de datos y elevado conocimiento de idiomas.

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad con dignidad de las mujeres en el trabajo**
OBJETIVO	Garantizar la accesibilidad a mujeres y hombres con discapacidad, tanto los centros de trabajo en su conjunto, como los puestos de trabajo de la AGE y en todas sus actividades relacionadas con su ejercicio profesional
Descripción de la medida	Elaboración de un Plan de normalización y de mejora de las condiciones, tanto del centro de trabajo como de los puestos de trabajo, en materia de accesibilidad con dignidad. Esta medida trasciende el puesto de trabajo y se extiende a todo lo que se considera prestación de servicios por parte de la AGE. Este Plan propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género, apenas abordado en España, y abarcar todo el ámbito de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, IMIO, DGVG (ha de estudiarse la incidencia en la VG en el caso de las mujeres con discapacidad), Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Real Patronato sobre Discapacidad, IMSERSO, INAP, CIS, MITMA y resto de DM. Esta medida, por su propia naturaleza, podría ser liderada por la Dirección General de Políticas sobre Discapacidad y la SE de Derechos Sociales.
Indicador de ejecución	- % de edificios de la AGE con grado de accesibilidad alto, medio y bajo. - % de puestos de trabajo de la AGE adaptados a personas (hombres y mujeres) con discapacidad - % de zonas comunes examinadas : baños, servicio médico , cafetería, comedor, coches de incidencias, aparcamiento, hall o zona de entrada, salón de actos, seguridad…, entre otros
Indicador de impacto	- Incremento en los % de los indicadores de ejecución tras la realización del III Plan - % de puestos de trabajo con grado de accesibilidad alto, medio o bajo (antes y después de la ejecución del Plan), en relación con el número total de puestos de trabajo.
Observaciones	Esta medida está muy relacionada con la medida “Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección” que plantea la UI del Ministerio de Justicia, proponiéndose trabajar de forma conjunta en esta línea. Esta medida es de coste elevado razón por la que habrá de establecerse un Plan de Etapas, acometiendo en primer lugar las medidas de choque, las de mayor urgencia, vinculadas a un mayor grado de discriminación debido a la existencia de barreras. Esta medida tiene en cuenta no sólo las situaciones de discapacidad física (que es el esquema habitual), si todas las demás: sensorial, visual y auditiva, cognitiva, mental, o de cualquier otro tipo. Insistir en el enfoque de esta medida: normalización de la accesibilidad (como un derecho, no como una concesión “se hace lo que se puede”), aplicando criterios de dignidad, vida independiente y autonomía personal, y analizando la problemática de género.

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad**
OBJETIVO	El objetivo de esta medida específica es el de formar tanto a mujeres como a hombres que trabajan en la AGE, acerca de la temática de la discapacidad con perspectiva de género, a fin de que se conozca esta realidad, los factores de discriminación que existen, los problemas a resolver especialmente en las mujeres, mediante diversas modalidades formativas que permitan un conocimiento de estos temas de carácter básico o avanzado, según a quiénes vaya dirigida la acción formativa. Formar y sensibilizar en esta materia al personal de Riesgos Laborales, de Recursos Humanos y de Oficialía Mayor. Se parte de la base de que el conocimiento de estos temas es insuficiente o nulo y que, sólo si se dispone de formación y conocimiento de un tema se podrá avanzar tanto en tomar conciencia de la realidad, que es diversa (no es la misma la situación de una mujer con discapacidad en el medio urbano que en el rural; no es lo mismo tener que acudir a una oficina de empleo que a una consulta ginecológica; tampoco es lo mismo según el tipo de discapacidad, el nivel cultural o la edad de la persona). Asimismo, se persigue formar a las personas con discapacidad sobre sus derechos y empoderar a las mujeres de este colectivo en la exigencia de sus derechos, por cualquier vía legal.
Descripción de la medida	Esta medida consiste en la organización de una serie de Cursos de formación en materia de discapacidad y diversidad funcional, que abordarían esta problemática a distintos niveles: - Por un lado, los Curso básico y Curso avanzado: En el formato básico se analizaría con perspectiva de género la discriminación en la AGE, especialmente en las mujeres con discapacidad, planteando las ideas fuerza, el marco jurídico regulador, las diferentes formas de discriminación que existen (poniendo distintos ejemplos, por situaciones) y las medidas posibles a adoptar para eliminarlas. En el formato avanzado se seguiría un esquema similar, completándolo con un Taller sobre Buenas Prácticas en la resolución de los problemas de discriminación que tienen las personas con discapacidad en la AGE, especialmente las mujeres, y un análisis de casos, que se abordarían por Grupos. El Programa del Curso avanzado se plantearía de modo que pudiera encajarse como continuación del básico, de manera que los contenidos del básico se dieran al inicio y de forma breve, a modo de recordatorio. -Por otro, el curso de empoderamiento a las mujeres con discapacidad.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública

Indicador de ejecución	- Número de ediciones de las acciones formativas, desagregado por formato de curso (básico –avanzado y año). - Número de ediciones del Curso en formato avanzado / año. - Número de horas formativas impartidas. - Número de alumnos que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo y formato de curso. - Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y formato de curso.
Indicador de impacto	- Grado de conocimiento adquirido en cuanto la discriminación de las mujeres trabajadoras con discapacidad por parte de los participantes en las acciones formativas, según formato. - Grado de conocimiento y empoderamiento de las mujeres con discapacidad formadas. - Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios).
Observaciones	Los contenidos de estos Cursos de formación se elaborarían por los Ministerios concernidos y se propone sean organizados por el INAP, bien de modo presencial o bien *on line*, o mixto. Esta medida, en su primer punto, se puede llevar a cabo, bien incluyendo un módulo específico dentro del Curso Avanzado sobre Igualdad para la Función Pública, bien organizando Cursos monográficos específicos desagregados sobre la materia, con niveles básico y avanzado. En cuanto al empoderamiento, debería darse la perspectiva legal, judicial, psicológica, arquitectónica y de ayudas técnicas con visión muy práctica.

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género**
OBJETIVO	Avanzar en igualdad con perspectiva de género para el colectivo de personas con discapacidad en la AGE.
Descripción de la medida	- Crear un Protocolo de actuación que incluya detección temprana, minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples. - Crear la figura del "responsable de discapacidad" que designe cada Ministerio u organismo, de acuerdo con la actuación 66 del Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020 ("66. Avanzar en la coordinación de la planificación de accesibilidad de los departamentos ministeriales. En el ámbito de la Administración General del Estado, en cada departamento ministerial y organismo público se creará o designará un "responsable de discapacidad" semejante a la figura que ya existe en materia de igualdad de género, que apoyará en esta materia a los órganos de su departamento y que realizará un seguimiento sobre los avances en accesibilidad en las políticas de ese departamento, de lo que informará al órgano interministerial creado al efecto"). - Establecer mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad - Atención especializada a estas personas con perspectiva de género, que incluya o combine accesibilidad universal, flexibilidad horaria, trabajo no presencial. - Obtener y elaborar datos de discapacidad en la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
Indicador de ejecución	- Existe o no un Protocolo de actuación para el colectivo de personas con discapacidad. - Existe o no un responsable de discapacidad en los Departamentos Ministeriales y organismos públicos. - Existencia de mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad - Número de personas con discapacidad que han sido objeto de atención especializada, desagregado por sexo y tipo de atención especializada recibida - Número de Datos obtenidos sobre discapacidad en la AGE: con perspectiva de género (por Cuerpos, por Ministerios, funcionarios y laborales, número de ingresados, número de puestos adaptados, número de jubilaciones anticipadas por discapacidad, número de hijos /as a cargo, número de solicitudes y adscripciones a otros puestos a causa de la discapacidad.

Indicador de impacto	- Análisis del grado en que el protocolo de detección temprana ha permitido minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples. - Grado de coordinación intra e interministerial existente entre responsables de discapacidad e igualdad - Grado de mejora en la situación de vulnerabilidad y posible discriminación de las personas con discapacidad en la AGE.
Observaciones	

Eje	**INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN**
Nombre de la Medida	**6. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE.**
OBJETIVO	Conocer la situación de las empleadas públicas LBTI en la AGE y darla a conocer entre el conjunto de personas empleadas públicas y a la ciudadanía en su conjunto.
Descripción de la medida	Para desarrollar medidas específicas que contribuyan a erradicar la discriminación contra las mujeres LBTI, es necesario llevar a cabo un análisis de su situación actual. Por ello, se propone la realización de un estudio que analice la situación actual en la AGE de las mujeres LBTI, profundizando en las diferentes discriminaciones que sufren. Además, se difundirán los resultados del estudio entre el personal de la AGE y al conjunto de la ciudadanía, mediante la organización de una jornada de presentación. El estudio se colgará en la página web del Ministerio de Igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	Elaboración de un estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres LBTI en la AGE Realización de una jornada de presentación del estudio de diagnóstico
Indicador de impacto	- Nº de asistentes a la jornada de presentación del estudio de diagnóstico - Nº de descargas del estudio de diagnóstico
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**7. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación**
OBJETIVO	Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, transpuesta al marco legislativo nacional.
Descripción de la medida	Impulsar el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, acciones y estrategias que promueva la AGE, ya sean generales o sectoriales, con el fin de: - garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de los/as empleados/as al servicio de la AGE, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, enfermedad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social,. - Promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial
Indicador de ejecución	- Número de cursos teórico-prácticos impartidos sobre Igualdad de trato y no discriminación - Número de materiales (manuales, diagnósticos, folletos, etc.)que se hayan elaborado para formar al funcionariado y personal laboral en la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. - Número de materiales informativos y de sensibilización elaborados - Número de protocolos de atención al público que incorporan el principio de Igualdad de trato y o discriminación.
Indicador de impacto	- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación. - Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura…) en las que se ha incorporado la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**8. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional**
OBJETIVO	Considerar, desde una perspectiva transversal e integral, todas aquellas formas de discriminación que pueden concurrir en el caso de las mujeres no solo por su género sino por su origen nacional o étnico o por su religión, situación ante la enfermedad, edad, orientación sexual e identidad de género o por cualquier otra condición personal o social.
Descripción de la medida	- Incluir en el Plan de Igualdad la promoción de acciones de prevención y la mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación múltiple o interseccional en la AGE y en el trato de esta con la ciudadanía. - Impulsar la participación y representación de las minorías más vulnerables a la discriminación interseccional o múltiple en los nombramientos de los órganos directivos de la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General **de Igualdad** de Trato y Diversidad Étnico-Racial
Indicador de ejecución	- Número de indicadores diseñados para visibilizar y medir las situaciones en las que se produce discriminación múltiple o interseccional. - Número de aplicaciones estadísticas y estudios e informes que incorporan indicadores relativos a la discriminación múltiple e interseccional. - Número de acciones formativas que incorporen la posible incidencia de la discriminación múltiple o interseccional en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Indicador de impacto	- Empleados/as públicos con formación en las distintas manifestaciones de la discriminación con especial atención a la discriminación múltiple e interseccional. - Empleados/as formados en la posible incidencia de otras formas de discriminación, como la discriminación múltiple o interseccional, en el funcionamiento interno de la AGE, en especial en la gestión de entornos laborales inclusivos y en la atención al público. - Mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación de procesos internos en la AGE.
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**9. Incorporar la atención a la Diversidad en la AGE**
OBJETIVO	La Diversidad, como dimensión ligada a la igualdad en todas las esferas de la vida, debe responder a la realidad de nuestra sociedad actual, cada vez más diversa. Por ello se propone el doble reconocimiento de la diversidad: - Como elemento enriquecedor de la AGE basado en el respeto y reconocimiento de que todas las personas tienen perfiles diferentes, orígenes diversos, género diverso, tradiciones culturales diferentes etc., y tenemos los mismos derechos. - Como elemento positivo que, además de ser una exigencia normativa, puede contribuir a que la AGE mejore los servicios que presta a la ciudadanía y la percepción que de los mismos tiene la ciudadanía.
Descripción de la medida	- Promoción de la Diversidad para mejorar los servicios públicos - Gestión de la diversidad interna a través de los departamentos de RRHH de la AGE - Incorporar la diversidad en los procesos de selección, promoción interna de la AGE - Proporcionar formación sobre competencias relacionadas con la atención a la ciudadanía diversa, transversalidad en la gestión de los servicios públicos y gestión de equipos diversos. - Impulsar la identificación, recopilación y puesta en valor de experiencias positivas y buenas prácticas que se hayan desarrollado o estén siendo implementadas dentro de la AGE, en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación y en el de la gestión de la diversidad. - Crear referentes y visibilizar a las personas al servicio de la AGE pertenecientes a alguna minoría étnica o de distinto origen nacional.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General **de Igualdad** de Trato y Diversidad Étnico-Racial / DGFP
Indicador de ejecución	- Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en los servicios públicos - Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en el área de RRHH de la AGE - Número de acciones de reconocimiento de la Diversidad celebradas en la AGE (Seminarios temáticos, programas de sensibilización, celebraciones conmemorativas etc.)
Indicador de impacto	- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación en atención a la Diversidad. - Incremento del personal que atiende a criterios de diversidad en las plantillas de la AGE. - Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura…) en las que se ha incorporado la atención a la Diversidad en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Observaciones	-

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**10. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales**
OBJETIVO	Elaborar un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LBTI en la AGE.
Descripción de la medida	A la luz del estudio de diagnóstico sobre la situación de las mujeres LBTI en la AGE, se elaborará un plan de actuación que contendrá las medidas a impulsar para combatir la discriminación de las mujeres LBTI por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales en la AGE. Además, se llevarán a cabo acciones de difusión a través de las redes sociales y de la web del Ministerio de Igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	- Elaboración de un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LBTI en la AGE. - Difusión del plan de actuación en las redes sociales del Ministerio de Igualdad - Publicación del plan de actuación en la web del Ministerio de Igualdad
Indicador de impacto	
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**11. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género**
OBJETIVO	Diseñar e implementar una campaña de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género dirigida al conjunto del personal de la AGE.
Descripción de la medida	Se diseñará e implementará una campaña de información y sensibilización dirigida al conjunto del personal de la AGE, para promover los valores de igualdad de trato y no discriminación de las mujeres LBTI en la AGE. La campaña se instrumentará mediante la publicación de una guía informativa, que se distribuirá en papel y en formato virtual.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	- Publicación de una guía informativa
Indicador de impacto	- Número de ejemplares de la guía distribuidos - Número de descargas de la guía
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**12. Formación en materia de diversidad sexual y de género**.
OBJETIVO	Formar al personal de la AGE en los valores de diversidad sexual y de género, así como en la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LBTI en el seno de la AGE. Estas acciones formativas podrán llevarse a cabo en colaboración con el INAP. Además, se impartirán sesiones sobre diversidad sexual y de género en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI – Instituto Nacional de Administración Pública
Indicador de ejecución	- Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género
Indicador de impacto	- Número de acciones formativas realizadas dirigidas al conjunto de personal de la AGE - Número de sesiones realizadas en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE - Número de asistentes a las acciones formativas
Observaciones	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN	
Nombre de la Medida	**13. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia**	
OBJETIVO	Mejorar la atención que reciben las mujeres víctimas de LBTIfobia por parte del personal de la AGE.	
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE que ocupe puestos de trabajo de atención al público, y en concreto puestos que incluyan la atención y el acompañamiento a mujeres que puedan sufrir o hayan sufrido discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales (policías, trabajadoras sociales, etc.).	
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan	
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP / INAP	
Indicador de ejecución	- Organización de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia	
Indicador de impacto	- Número de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia realizadas - Número de asistentes a las acciones formativas	
Observaciones	-	

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 
Nombre de la Medida	**14. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI**
OBJETIVO	Visibilizar la diversidad sexual y de género de las mujeres, mediante acciones puntuales de sensibilización en los días conmemorativos sobre mujeres LBTI.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y visibilización de las mujeres LBTI, coincidiendo con los días conmemorativos relacionados con la diversidad sexual y de género de las mujeres (31 de marzo, día de la visibilidad trans; 26 de abril, día de la visibilidad lésbica; 17 de mayo, día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia; 28 de junio, día del orgullo LGTBI; 23 de septiembre, día de la visibilidad bisexual; 8 de noviembre, día de la solidaridad intersexual, entre otros). Las acciones incluirán el diseño y publicación de carteles informativos, la difusión de notas informativas en la intranet de los departamentos ministeriales, y publicaciones en las redes sociales de los Ministerios.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
Indicador de ejecución	- Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI
Indicador de impacto	- Número de acciones de sensibilización llevadas a cabo.
Observaciones	

ANEXO I

Listado de acrónimos de Departamentos Ministeriales

HACIENDA	HACIENDA
MAEUEC	ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN
MAPA	AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN
MCD	CULTURA Y DEPORTE
MCIU	CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES
MDE	DEFENSA
MEFP	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
MFO	FOMENTO
MINCOTUR	INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO
MINECO	ECONOMÍA Y EMPRESA
MIR	INTERIOR
MITECO	TRANSICIÓN ECOLÓGICA
MITRAMISS	TRABAJO, MIGRACIONES Y S.S.
MJU	JUSTICIA
MPRCI	PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD
MPTFP	POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA
MSCBS	SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

ANEXO II

Listado de organismos y entes del ámbito de la Administración General del Estado incluidos en el estudio

Ministerio	Denominación	Forma jurídica
AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.	AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.	Ministerio.
	Entidad Estatal de Seguros Agrarios O.A.	Organismo Autónomo.
	Fondo Español de Garantía Agraria, O.A.	Organismo Autónomo.
	Agencia de Información y Control Alimentarios, O.A.	Organismo Autónomo.
EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.	EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN.	Ministerio.
	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES.	CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES.	Ministerio.
	Organismo Autónomo Servicio Español para la Internacionalización de la Educación.	Organismo Autónomo.
	Instituto de Salud Carlos III, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Universidad Internacional Menéndez Pelayo.	Organismo Autónomo.
	Instituto Español de Oceanografía, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.	Organismo Autónomo.
	Instituto Geológico y Minero de España, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, M.P.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
	Agencia Estatal de Investigación, M.P.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
CULTURA Y DEPORTE.	CULTURA Y DEPORTE.	Ministerio.
	Consejo Superior de Deportes.	Organismo Autónomo.
	O.A. Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos Cultura.	Organismo Autónomo.
	Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.	Organismo Autónomo.
	Biblioteca Nacional de España.	Organismo Autónomo.
	Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.	Organismo Autónomo.
	Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
	Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.	Otras entidades estatales de derecho público.
	Museo Nacional del Prado.	Otras entidades estatales de derecho público.
DEFENSA.	DEFENSA.	Ministerio.
	Instituto Social de las Fuerzas Armadas.	Organismo Autónomo.
	Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial Esteban Terradas.	Organismo Autónomo.
	Instituto de Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa O.A.	Organismo Autónomo.
ECONOMÍA Y EMPRESA.	ECONOMÍA Y EMPRESA.	Ministerio.
	Instituto Nacional de Estadística.	Organismo Autónomo.
	Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.	Organismo Autónomo.
	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.	Autoridad administrativa independiente.
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.	Ministerio.
FOMENTO.	FOMENTO.	Ministerio.
	Centro Nacional de Información Geográfica.	Organismo Autónomo.
	Centro de Estudios y Experimentación de Obras Publicas.	Organismo Autónomo.
	Agencia Estatal de Seguridad Aérea.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
	Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
HACIENDA.	HACIENDA.	Ministerio.
	Parque Móvil del Estado.	Organismo Autónomo.
	Instituto de Estudios Fiscales.	Organismo Autónomo.
	Organismo Autónomo Comisionado para el Mercado de Tabacos.	Organismo Autónomo.
	Agencia Estatal de la Administración Tributaria.	Otros entes de derecho públicos vinculados o dependientes de la AGE.
	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.	Otras entidades estatales de derecho público.
INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.	INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO.	Ministerio.
	Centro Español de Metrología.	Organismo Autónomo.
	Oficina Española de Patentes y Marcas, O.A.	Organismo Autónomo.
	Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA), O.A.	Organismo Autónomo.
INTERIOR.	INTERIOR.	Ministerio.
	Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Seguridad del Estado.	Organismo Autónomo.
	Jefatura Central de Tráfico.	Organismo Autónomo.
	Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.	Otras entidades estatales de derecho público.
JUSTICIA.	JUSTICIA.	Ministerio.
	Centro de Estudios Jurídicos.	Organismo Autónomo.
	Mutualidad General Judicial.	Organismo Autónomo.
	Agencia Española de Protección de Datos.	Autoridad administrativa independiente.

Ministerio	Denominación	Forma jurídica
PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.	PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.	Ministerio.
	Centro de Investigaciones Sociológicas.	Organismo Autónomo.
	Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.	Organismo Autónomo.
	Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.	Organismo Autónomo.
	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.	Organismo Autónomo.
	Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.	POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA.	Ministerio.
	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.	Organismo Autónomo.
	Instituto Nacional de Administración Pública.	Organismo Autónomo.
	Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.	Autoridad administrativa independiente.
SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.	SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.	Ministerio.
	O.A. Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición.	Organismo Autónomo.
	Organismo Autónomo Instituto de la Juventud.	Organismo Autónomo.
	O.A. Organización Nacional de Trasplantes.	Organismo Autónomo.
	O.A. Real Patronato sobre Discapacidad.	Organismo Autónomo.
	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
	Instituto de Mayores y Servicios Sociales.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
	Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.	TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.	Ministerio.
	Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P.	Organismo Autónomo.
	Servicio Público de Empleo Estatal.	Organismo Autónomo.
	Organismo Estatal Inspección de Trabajo.	Organismo Autónomo.
	Fondo de Garantía Salarial.	Organismo Autónomo.
	Instituto Social de la Marina.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
	Tesorería General de la Seguridad Social.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
	Gerencia de Informática de la Seguridad Social.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
	Instituto Nacional de la Seguridad Social.	Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
TRANSICIÓN ECOLÓGICA.	TRANSICIÓN ECOLÓGICA.	Ministerio.
	Mancomunidad de los Canales del Taibilla, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Júcar, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Tajo, O.A.	Organismo Autónomo.
	Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, O.A.	Organismo Autónomo.
	Organismo Autónomo Parques Nacionales.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Duero, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Guadiana, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Segura, O.A.	Organismo Autónomo.
	Confederación Hidrográfica del Ebro, O.A.	Organismo Autónomo.
	Agencia Estatal de Meteorología.	Agencia Estatal (Ley 28/2006).
	Consejo de Seguridad Nuclear.	Autoridad administrativa independiente.

§ 35

Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 233, de 28 de septiembre de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-15763

I

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (en adelante, el Observatorio) es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad. Está previsto en el artículo 30 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Además, se prevé que reglamentariamente se determinen sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En cumplimiento de este mandato se aprobó el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Desde entonces se han producido hitos importantes en materia de lucha contra las distintas formas de violencia contra las mujeres, como el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, suscrito en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014 (Convenio de Estambul) o el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, suscrito en Varsovia el 16 de mayo de 2005 (Convenio de Varsovia), que hacen necesario ampliar las competencias del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer a todas las formas de violencia contra las mujeres.

En este sentido, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, prevé, en su artículo 58.2, que dentro de las funciones que tiene encomendadas en materia de violencia de género el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se entenderán comprendidas todas aquellas violencias a las que se refiere dicha ley orgánica.

Asimismo, en 2017 se adoptó el Pacto de Estado contra la violencia de género, reflejado en el Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para un Pacto de Estado en

materia de violencia de género, aprobado por el Congreso de los Diputados el 28 de septiembre de 2017, y en el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, aprobado por el pleno del Senado el 13 de septiembre de 2017, a cuyas medidas pretende dar cumplimiento este real decreto.

Por otro lado, con este real decreto se pretende impulsar e incrementar el nivel de transparencia del Observatorio, fomentando su configuración como auténtico foro de debate participativo por cuanto confluyen en él las instituciones y entidades más significativas que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres, y potenciando su representatividad, al ampliar su composición incluyendo a otras instituciones y entidades que, por la naturaleza de sus funciones y la actividad que desarrollan, se estima que deben formar parte de este órgano.

Asimismo, el Observatorio se configura como foro de análisis y de evaluación de las actuaciones de lucha contra las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como de seguimiento de las políticas públicas en esta materia, mediante el diseño de un sistema de indicadores que permita dar respuesta a los requerimientos de información a nivel nacional e internacional.

Por otra parte, resulta necesario adaptar su composición a la actual organización y estructura de los departamentos ministeriales, contemplada en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, así como al Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, que establece en su artículo 3.5 la adscripción del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer al Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia.

Por último, resulta necesaria la adaptación del régimen jurídico del Observatorio a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la que se regulan los órganos colegiados de las distintas Administraciones Públicas, entre ellos, aquellos en los que participen organizaciones representativas de intereses sociales.

II

A tal fin, el real decreto se compone de nueve artículos, una disposición transitoria, una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales. Las principales novedades que introduce son las siguientes:

Se amplían las funciones del Observatorio a las formas de violencia contra las mujeres previstas en el Convenio de Estambul y el Convenio de Varsovia, respectivamente, con la finalidad de cumplir con los compromisos internacionales y avanzar en la consolidación de un Observatorio cuyas funciones se adapten a todas las formas de violencia contra las mujeres.

Se aumenta la composición del Observatorio con el fin de tener una representación más diversa de los diferentes sectores sociales relacionados con la lucha sobre la violencia contra las mujeres, tal como se recoge en las propuestas incluidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017, de manera que se fortalezca e impulse este órgano como un auténtico foro de debate, análisis y evaluación de las actuaciones que se lleven a cabo en esta materia.

Se adapta el régimen jurídico del Observatorio a las previsiones en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y se adapta su composición a la actual estructuración ministerial.

III

La norma proyectada se adecúa a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En este sentido, la norma viene justificada por la necesaria actualización del régimen jurídico del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer para garantizar una actuación eficaz del mismo en su ámbito de competencias.

En virtud del principio de proporcionalidad, la norma no contiene una regulación de derechos u obligaciones de la ciudadanía y, por tanto, no afecta a este principio.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, esta norma deroga el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, introduciendo un marco normativo integrado, estable, predecible, claro y de certidumbre, que facilita su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones, todo ello en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, así como con las obligaciones asumidas por nuestro país a nivel internacional, en particular mediante la ratificación del Convenio de Estambul.

Además, en aplicación del principio de transparencia, el texto se ha sometido a aprobación del Pleno del Observatorio y ofrece una descripción clara de sus objetivos.

Por último, en aplicación del principio de eficiencia, la norma no impone nuevas cargas administrativas ni afecta a las existentes y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de septiembre de 2022,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto establecer las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (en adelante, el Observatorio), al que se refiere el artículo 30.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 2. *Naturaleza.*

El Observatorio es un órgano colegiado en el que participan las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades locales, así como diferentes órganos y organizaciones relacionados con la lucha contra la violencia sobre las mujeres. Al Observatorio le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación para erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres, incluyendo también el impacto de esta violencia sobre sus hijas e hijos menores de edad y a las personas sujetas a su tutela, guarda o custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad. Estará adscrito al departamento ministerial del que dependa orgánicamente la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de los fines encomendados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en atención al mandato legal de colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el Observatorio tendrá las siguientes funciones:

a) Colaborar institucionalmente en el seguimiento y realización de actuaciones, estrategias, estudios o informes sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como promover la colaboración entre el resto de instituciones implicadas en esta materia.

b) Actuar como órgano impulsor de la recogida, el análisis y la difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a las distintas formas de violencia contra las

mujeres, procedente de las Administraciones Públicas, de otros órganos del Estado con competencias en esta materia y de entidades privadas.

Para ello, el Observatorio será informado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género sobre la base de datos creada al efecto y sobre el sistema de indicadores normalizados que se elabore estableciendo criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos.

c) Formular recomendaciones y propuestas, para mejorar los indicadores y sistemas de información y de recogida de datos sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, dirigidas a las diferentes administraciones públicas y a otros órganos del Estado con competencias en la producción estadística o de datos oficiales en esta materia. El Observatorio podrá solicitar a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género que se dirija a las diferentes administraciones públicas o a otros órganos del Estado con competencias en esta materia, con respeto al principio de independencia de cada uno de ellos, para sugerirles que adecúen sus datos a los criterios establecidos.

d) Recabar información sobre medidas y actuaciones puestas en marcha por las administraciones públicas, así como por entidades privadas y otras organizaciones de la sociedad civil, para prevenir, detectar y erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres.

e) Participar en el diseño de las líneas de evaluación de resultados y en la evaluación del impacto de las políticas y medidas que se desarrollen por la Administración General del Estado con el fin de erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres o paliar sus efectos.

f) Elaborar informes y estudios sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, con el fin de conseguir un diagnóstico lo más preciso posible sobre esta violación de los derechos humanos.

g) Emitir informe, cuando le sea requerido por los órganos competentes de la Administración General del Estado, sobre las propuestas normativas y planes de actuación estatales que regulen materias relacionadas con la erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

h) Asesorar a las administraciones públicas y demás instituciones implicadas, sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad.

i) Realizar propuestas de actuación, en distintos ámbitos, para prevenir, sancionar y erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres y proteger a las mujeres víctimas de la misma, a sus hijas e hijos menores de edad y a las personas sujetas a su tutela, guarda o custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad, y realizar el seguimiento de estas propuestas de actuación.

j) Analizar y realizar el seguimiento de las quejas y sugerencias sobre la respuesta institucional que se proporciona a las víctimas de las distintas formas de violencia contra las mujeres de las que tenga conocimiento el Observatorio y proponer las recomendaciones oportunas, sin perjuicio de la resolución de dichas quejas por el organismo correspondiente.

k) Participar y mantener relaciones con instituciones internacionales similares, sin perjuicio de las competencias en materia de relaciones institucionales e internacionales atribuidas a otras unidades del departamento ministerial al que esté adscrito.

l) Elaborar, difundir y remitir al Gobierno, al Congreso de los Diputados, al Senado, a las comunidades autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla, anualmente, un informe sobre la evolución de las distintas formas de violencia contra las mujeres, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas, así como con propuestas de reformas normativas para mejorar la atención y protección de las mujeres víctimas, de sus hijas e hijos menores de edad y de las personas sujetas a su tutela, o guarda y custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad, y asegurar el máximo nivel de tutela.

m) Realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

2. Los informes, estudios y propuestas estarán orientados a lograr una atención más eficaz y más adecuada a las características de las víctimas y, especialmente, a proporcionar una respuesta apropiada a las personas menores de edad y a las mujeres en situación de

especial vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad, las mujeres del medio rural, las mujeres mayores, las mujeres inmigrantes, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres víctimas de trata o explotación sexual y las mujeres con trastornos adictivos. Igualmente, incidirán en las fórmulas más efectivas para evitar la victimización secundaria o reiterada.

En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán con el mayor grado de desagregación posible, incluyendo siempre la variable sexo.

Artículo 4. *Composición.*

1. El Observatorio tendrá la siguiente composición, en la que se velará por la paridad entre mujeres y hombres:

a) Presidencia: La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

b) Vicepresidencia primera: Una persona en representación de las organizaciones de mujeres a las que se refiere este apartado en la letra d), ordinal 8.º, subapartados i y ii, elegida por y entre las personas que ejerzan dichas vocalías. Será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

c) Vicepresidencia segunda: Una persona en representación de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, que será aquella que ocupe la vicepresidencia rotatoria de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en su reglamento. Será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

d) Cuarenta y cinco vocalías:

1.º Dieciocho vocalías en representación de las administraciones públicas, que se distribuirán de la siguiente manera:

i. Una vocalía en representación de cada uno de los ministerios y organismos autónomos siguientes: El Ministerio de Justicia, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Política Territorial, el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Universidades, el Instituto de las Mujeres y el Instituto de la Juventud.

ii. Siete vocalías en representación de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, que se elegirán de entre sus miembros por la Conferencia Sectorial de Igualdad. Con el fin de posibilitar la participación de todas las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, la Conferencia Sectorial de Igualdad podrá establecer un sistema de rotación cada dos años entre éstas.

Las personas titulares de las vocalías de los subapartados i y ii lo serán en razón del cargo que ocupen y se les exigirá el rango, al menos, de director o directora general. En casos de ausencia o enfermedad y en general cuando concurra alguna causa justificada, serán sustituidas por una persona con nivel orgánico, al menos, de subdirector o subdirectora general o asimilada.

2.º Una vocalía en representación de la Federación Española de Municipios y Provincias cuya titularidad estará vinculada al cargo.

3.º Una vocalía en representación de la Fiscalía General del Estado cuya titularidad recaerá en quien ostente el cargo de Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer.

4.º Una vocalía en representación del Consejo General del Poder Judicial cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género.

5.º Una vocalía en representación de la Corporación de Radio y Televisión Española cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia del Observatorio de Igualdad de RTVE.

6.º Una vocalía en representación del Consejo General de la Abogacía Española cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia.

7.º Una vocalía en representación del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia.

8.º Diecinueve vocalías en representación de los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil, que se distribuirán de la siguiente forma:

i. Seis vocalías en representación de organizaciones de mujeres de ámbito estatal con especialización en materia de las distintas formas de violencia contra las mujeres, nombradas para un período de cuatro años por la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género a propuesta de las mismas.

Dichas organizaciones deberán estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente; haber sido creadas al menos dos años antes de su propuesta como representantes; tener, según sus estatutos, un ámbito de actuación estatal y realizar programas en al menos dos comunidades autónomas; y prever en sus estatutos la erradicación de la violencia contra las mujeres como uno de sus fines.

La selección de estas vocalías se realizará por convocatoria pública efectuada por resolución de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto. En dicha convocatoria pública se detallarán los criterios a valorar para la elección de estas vocalías

ii. Seis vocalías en representación de organizaciones de mujeres de ámbito estatal que trabajen con perspectiva de género por la igualdad en áreas de especial vulnerabilidad: Mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres del medio rural, mujeres gitanas, mujeres víctimas de trata o explotación sexual y mujeres mayores. Serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

La representante de organizaciones de mujeres con discapacidad será designada a propuesta del Consejo Nacional de la Discapacidad en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres inmigrantes será designada a propuesta del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres del medio rural será designada a propuesta de la Comisión Interministerial para el Medio Rural en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres gitanas será designada a propuesta del Consejo Estatal del Pueblo Gitano en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres víctimas de trata será designada a propuesta del Foro Social contra la Trata con Fines de Explotación Sexual en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres mayores será designada a propuesta del Consejo Estatal de Personas Mayores en función de su grado de implantación nacional o internacional.

iii. Dos vocalías en representación de las organizaciones empresariales de ámbito estatal más representativas a propuesta de las mismas. Estas personas serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

iv. Dos vocalías en representación de las organizaciones sindicales de ámbito estatal más representativas a propuesta de las mismas. Estas personas serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

v. Una vocalía en representación de Cruz Roja Española a propuesta de esta organización, que será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

vi. Una vocalía en representación de la Plataforma de la Infancia a propuesta de esta organización, que será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

vii. Una vocalía en representación de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito estatal a propuesta de las mismas. Esta persona será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

9.º Dos vocalías que serán ocupadas por personas expertas en el estudio de las distintas formas de violencia contra las mujeres, que serán nombradas por la Presidencia del Observatorio a propuesta del Pleno.

2. La Presidencia del Observatorio podrá invitar a incorporarse, con voz pero sin voto, a representantes de los ministerios que no sean miembros del Pleno, y de otras instituciones públicas o privadas cuando sea necesario por los temas a tratar.

3. Corresponde a las personas titulares de las vicepresidencias sustituir, por su orden, a la Presidencia en los casos de vacancia, ausencia, enfermedad u otra causa legal, de conformidad con el artículo 19.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. La Secretaría, con voz pero sin voto, corresponderá a la persona titular de la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Artículo 5. *Mandato y cese de las vocalías.*

1. Las vocalías serán nombradas por la Presidencia del Observatorio en un plazo máximo de seis meses.

2. El mandato de las vocalías que participen en el mismo en virtud del artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 8.º y 9.º, tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser renovado por períodos de igual duración.

El mandato se entenderá, en todo caso, prorrogado por el tiempo que medie entre la finalización del período de cuatro años y el nombramiento de los nuevos miembros.

3. Las vocalías correspondientes a los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil del Observatorio mencionadas en el artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 2.º a 8.º, podrán ser sustituidas, previa propuesta motivada del correspondiente órgano colegiado u organización a que representan, aprobada por la Presidencia del Observatorio.

4. Las vacantes sobrevenidas con anterioridad a la expiración del mandato serán cubiertas por el tiempo de mandato restante de conformidad con el artículo 4.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

1. El Observatorio funcionará en Pleno y en Comisión permanente.

2. El Observatorio podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia de conformidad con lo previsto en el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

3. En el funcionamiento del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se promoverá con carácter preferente la utilización de medios electrónicos, conforme a criterios de eficiencia y austeridad del gasto público.

4. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos. La Presidencia dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.

Artículo 7. *Pleno.*

1. Formarán parte del Pleno todas las personas que componen el Observatorio, de acuerdo con el artículo 4.

2. Al Pleno del Observatorio le corresponde el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 3.

3. El Pleno del Observatorio se reunirá, en su sesión ordinaria, al menos dos veces al año y, en sesión extraordinaria, a iniciativa de la Presidencia o cuando lo solicite una tercera parte de sus miembros.

Artículo 8. *Comisión permanente.*

1. La Comisión permanente es el órgano ejecutivo del Observatorio y estará constituida por una Presidencia, una Vicepresidencia, diecisiete miembros y una Secretaría.

2. La Presidencia de la Comisión permanente corresponderá a la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

3. La Vicepresidencia de la Comisión permanente corresponderá a una persona de las que, en este órgano ejecutivo, representan a las organizaciones de mujeres o a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, que rotará para el ejercicio de este cargo con una periodicidad anual.

4. Son igualmente miembros de la Comisión permanente quienes ostenten las vocalías por las que se represente, en el Pleno, a las siguientes instituciones u organismos:

a) El Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de la Juventud en representación la Administración General del Estado.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión permanente personas en representación del resto de ministerios cuando en el orden del día figuren asuntos de su competencia.

b) Dos comunidades autónomas, o las ciudades de Ceuta y Melilla de entre las que formen parte del Pleno, que serán nombradas por la Conferencia Sectorial de Igualdad en el momento de determinar las comunidades o ciudades autónomas que integran el Pleno.

c) La Federación Española de Municipios y Provincias.

d) La Fiscalía de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer.

e) El Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.

f) El Consejo General de la Abogacía Española.

g) Tres organizaciones de mujeres con especialización en materia de las distintas formas de violencia contra las mujeres, nombradas por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

h) Dos organizaciones de mujeres que trabajen con colectivos en situación de especial vulnerabilidad, nombradas por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

i) Una de las organizaciones empresariales nombrada por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

j) Una de las organizaciones sindicales nombrada por la Presidenta del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

5. La Secretaría, con voz pero sin voto, corresponderá a la persona titular de la Secretaría del Pleno del Observatorio.

6. A la Comisión permanente le corresponden las siguientes funciones:

a) El seguimiento ordinario de las funciones encomendadas al Observatorio.

b) Velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el Pleno.

c) Coordinar los grupos de trabajo.

d) Elevar informes y propuestas al Pleno incluyendo las propuestas de acuerdo de las reuniones ordinarias.

e) Cuantos cometidos le sean delegados o asignados por el Pleno.

7. La Comisión permanente celebrará, al menos, cuatro sesiones ordinarias al año, y podrá reunirse en sesión extraordinaria siempre que los convoque la Presidencia, por propia iniciativa o a petición de un tercio de sus miembros.

Artículo 9. *Grupos de trabajo.*

1. El Pleno del Observatorio podrá acordar la creación, con carácter permanente o para cuestiones puntuales, de grupos de trabajo, previa aprobación de la mayoría de sus miembros.

2. Excepcionalmente, la Comisión permanente podrá acordar la creación de grupos de trabajo, previa aprobación de la mayoría de sus miembros.

3. El acuerdo de creación de cada grupo de trabajo deberá especificar su composición, las funciones que se le encomienden y, en su caso, el plazo para su consecución.

Disposición transitoria única. *Régimen transitorio de los miembros del Observatorio.*

1. En tanto no se proceda a nombrar a las personas miembros del Observatorio que ocupen un puesto en virtud del artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 8.º y 9.º, continuarán en vigor las designaciones realizadas en virtud de lo establecido en el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo.

2. Durante el primer año de vigencia del real decreto la Vicepresidencia de la Comisión permanente corresponderá a una representante de las organizaciones de mujeres.

Disposición adicional única. *Gastos de funcionamiento.*

El Departamento ministerial del que dependa orgánicamente la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género atenderá los gastos de funcionamiento personales y materiales del Observatorio, con cargo al presupuesto ordinario de dicho ministerio.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Disposición final primera. *Normativa aplicable.*

En los extremos no previstos en el presente real decreto, se estará a lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 36

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-5366

FELIPE VI

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:

PREÁMBULO

I

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos.

Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, se han adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI. A este respecto, pueden mencionarse varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; o la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género». También el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo, como en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

En lo relativo a las personas transexuales (en adelante, personas trans), la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, en su undécima revisión (CIE-11), de 2018, eliminó la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento, trasladándola al de «condiciones relativas a la salud sexual», lo que supone el aval a la despatologización de las personas trans.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal.

En el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El derecho al cambio registral de la mención al sexo se basa en el principio de libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución) y constituye igualmente una proyección del derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en artículo 18.1 de la Constitución. A este respecto, el Tribunal Constitucional, en su STC 99/2019, de 18 de julio, estableció que «con ello está permitiendo a la persona adoptar decisiones con eficacia jurídica sobre su identidad. La propia identidad, dentro de la cual se inscriben aspectos como el nombre y el sexo, es una cualidad principal de la persona humana. Establecer la propia identidad no es un acto más de la persona, sino una decisión vital, en el sentido que coloca al sujeto en posición de poder desenvolver su propia personalidad».

Asimismo, el fallo de dicha sentencia declara inconstitucional el artículo 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, en la medida en que no incluye entre los legitimados a las personas menores de edad con «suficiente madurez» y que se encuentren en una «situación estable de transexualidad».

Por su parte, también en nuestro país, el Tribunal Supremo, en su sentencia número 685/2019, de 17 de diciembre de 2019, se ha pronunciado en el mismo sentido.

La inclusión de la igualdad y la prohibición de discriminación en la Constitución propició una serie de avances legales que han tenido lugar también gracias al esfuerzo del movimiento LGTBI y su relevante labor histórica para hacer avanzar tanto la legislación como las costumbres, hábitos y principios éticos de la sociedad española hacia una sociedad más libre, igualitaria y fraternal.

Dentro de este recorrido legal, con la aprobación del Código Penal por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, se incluyó por primera vez en el mismo como circunstancia agravante la discriminación por la orientación sexual de la víctima. Posteriormente, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al transponer la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, hizo igualmente mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual.

Hito fundamental de este recorrido fue la aprobación de la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo al matrimonio entre personas de diferente sexo.

Posteriormente, la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, reconoció a las personas trans mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género. A través de esta misma ley, se modificó la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, reconociendo por vez primera la doble maternidad en el seno de matrimonios de mujeres.

Del mismo modo, cabe señalar que en los ámbitos de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Instituciones Penitenciarias se han producido avances normativos encaminados a actuar con pleno respeto y no discriminación al colectivo LGTBI, especialmente en el caso de las personas trans en situación de privación de libertad, en virtud de la Instrucción 7/2006 de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, sobre integración penitenciaria de personas transexuales.

Asimismo, los tratamientos hormonales y quirúrgicos para las personas trans se han incorporado a la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y a la cartera de servicios complementaria de algunas comunidades autónomas. El principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar son aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Por su parte, varias comunidades autónomas, en sus respectivos ámbitos competenciales, han aprobado leyes para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

La aprobación de este marco normativo supone dar un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y en la lucha contra las discriminaciones que sufren y siguen siendo notables.

Según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 8 % de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los últimos 5 años. Y, a menudo, esa discriminación se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+).

Los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito. También preocupa la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39 % explica que han sido discriminadas por el

personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37 % afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar).

Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % –frente al 26 nacional en ese año–, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave. Una de cada tres personas encuestadas vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48 %) había ejercido la prostitución. Y, en ocasiones, la discriminación se manifiesta de la manera más cruel: el 15 % de las personas trans encuestadas ha sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años.

II

Esta Ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales.

El Título preliminar establece unas disposiciones generales, que precisan el objeto, el ámbito de aplicación de la ley y algunas definiciones básicas.

El Título I se refiere a la actuación de los poderes públicos. El Capítulo I establece los criterios y líneas generales de actuación de los mismos, y prevé el deber de adecuación de los servicios públicos para reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI, el reconocimiento y apoyo institucional de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar, la divulgación y sensibilización para fomentar el respeto a la diversidad, la introducción de indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas y evolución de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas, el principio de colaboración entre Administraciones públicas y el órgano de participación ciudadana, es decir, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

El Capítulo II establece un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Se prevé la elaboración de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, como instrumento principal de colaboración territorial para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos establecidos en la ley. Se establecen, además, diversas medidas que afectan a distintos ámbitos: administrativo; laboral; de la salud; de la educación; de la cultura, el ocio y el deporte; de la publicidad, los medios de comunicación social e internet; de la familia, la infancia y la juventud; y de la acción exterior y la protección internacional.

El Título II incluye un conjunto de medidas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans. El Capítulo I regula la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y la adecuación documental, reconociendo la voluntad libremente manifestada, despatologizando el procedimiento y eliminando la mayoría de edad para solicitar la rectificación. El Capítulo II, además de establecer unas líneas generales de actuación de los poderes públicos, regula una serie de medidas para promover la igualdad efectiva de las personas trans en diferentes ámbitos: laboral, de la salud y educativo.

El Título III regula los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia. El Capítulo I establece las medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. El Capítulo II regula las medidas específicas de asistencia y protección frente a la violencia basada en LGTBIfobia. El Capítulo III regula las medidas específicas de protección de los derechos de determinadas personas LGTBI en situaciones especiales, como son las personas LGTBI menores de edad, las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia, las personas migrantes LGTBI, las personas mayores LGTBI, las personas LGTBI en el ámbito rural y las personas intersexuales.

Por último, el Título IV se ocupa del régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

La disposición adicional primera se refiere a la actualización de la cuantía de las sanciones.

La disposición adicional segunda se refiere a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.

La disposición adicional tercera introduce el concepto del sexilio.

La disposición adicional cuarta recoge la aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La disposición transitoria primera establece el régimen aplicable a los procedimientos administrativos y judiciales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, que será el dispuesto en la normativa anterior, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

La disposición transitoria segunda prevé que lo establecido en esta norma sea de aplicación a todos los procedimientos registrales de rectificación de la mención relativa al sexo en tramitación a la entrada en vigor de esta ley, si la persona interesada así lo solicita.

Mediante la disposición derogatoria única se deroga la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Las disposiciones finales recogen las diversas modificaciones de preceptos de leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de esta ley.

La disposición final primera modifica el Código Civil, procediendo a la implementación del lenguaje inclusivo. Lejos de consistir en una modificación meramente formal, la sustitución del término «padre» en el artículo 120.1.º por la expresión «padre o progenitor no gestante» supone la posibilidad, para las parejas de mujeres, y parejas de hombres cuando uno de los miembros sea un hombre trans con capacidad de gestar, de proceder a la filiación no matrimonial por declaración conforme en los mismos términos que en el caso de parejas heterosexuales, en coherencia con las modificaciones operadas sobre la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil por la disposición final undécima.

La disposición final segunda modifica la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción con el fin de especificar que las disposiciones sobre la capacidad de los cónyuges para adoptar simultáneamente a una persona menor de edad serán también aplicables a los integrantes de una pareja unida de forma permanente por relación de afectividad análoga a la conyugal, incluyendo también, por ende, a las parejas homosexuales, pues hasta ahora se contemplaba únicamente a las parejas formadas por un hombre y una mujer.

La disposición final tercera modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, incorporándose la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La disposición final cuarta modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa con el fin de legitimar, en los procesos para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI.

La disposición final quinta modifica la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Además de proceder, como en el caso del orden contencioso administrativo, a ampliar la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI, se añade un nuevo artículo 15 quater sobre publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La disposición final sexta modifica 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, procediendo a sancionar conductas discriminatorias y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la solicitud, en el marco de procesos de selección, de datos personales al respecto.

La disposición final séptima modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, introduciendo la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La disposición final octava modifica la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. Se introduce un nuevo párrafo f) en el artículo 1.1 con el fin de introducir entre los objetivos de la norma eliminar la LGTBIfobia, la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como garantizar el principio de igualdad de trato de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en el deporte. En consecuencia, se operan diversos cambios sobre la norma para asegurar el cumplimiento de dicho objetivo.

Con el mismo fin, la disposición final novena modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La disposición final décima modifica la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, para añadir, entre los motivos que recoge el artículo 3 para el reconocimiento de la condición de refugiado, la persecución por motivos de identidad sexual.

La disposición final undécima modifica la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. En coherencia con los cambios operados por la disposición final primera, las principales novedades se introducen sobre el artículo 44, con el fin de permitir la filiación no matrimonial en parejas de mujeres lesbianas, puesto que, hasta ahora, solo se preveía la matrimonial. Asimismo, se modifica el artículo 49 para prever que, en el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual de la persona nacida, los progenitores, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año.

La disposición final duodécima modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Como en los dos casos anteriores, se amplía la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI.

La disposición final decimotercera modifica la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. Se introduce un nuevo Capítulo I bis en el Título II, «De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral del sexo de personas mayores de doce años y menores de catorce», para adaptar la citada ley a los cambios operados por esta norma en el caso de las personas menores de edad mayores de doce y menores de catorce años, disponiéndose que podrán promover el expediente de modificación de la mención registral del sexo asistidas por sus representantes legales. En el supuesto de desacuerdo de los progenitores o representante legal, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial.

Se introduce asimismo un nuevo Capítulo I ter a dicho Título, «De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral relativa al sexo con posterioridad a la tramitación de un procedimiento registral de rectificación de dicha mención inicial», con el fin de permitir revertir la rectificación registral anteriormente producida, en coherencia con lo previsto en esta ley.

La disposición final decimocuarta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Con el mismo fin, la disposición final decimoquinta modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

La disposición final decimosexta opera una modificación equivalente sobre el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La disposición final decimoséptima modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para prohibir contratar con la Administración pública a las entidades que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La disposición final decimoctava recoge los títulos competenciales a cuyo amparo se dicta la Ley.

La disposición final decimonovena faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley, lo que habrá de realizar en el plazo de un año desde su entrada en vigor. Asimismo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor, el Gobierno habilitará por vía reglamentaria los procedimientos para la adecuación de documentos expedidos a personas extranjeras.

Y la disposición final vigésima establece la fórmula de su entrada en vigor, el día siguiente al de la publicación de la norma.

III

Esta Ley se adecua a los principios de necesidad, eficacia, eficiencia, transparencia, seguridad jurídica y proporcionalidad recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

En lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, la ley se justifica en la conveniencia para el interés general de garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans, y los derechos de las personas LGTBI. Los fines perseguidos se han identificado convenientemente. Asimismo, la ley desarrolla el contenido del artículo 14 de la Constitución, por lo que, en coherencia con el artículo 53.1 de la misma, ha de tener rango de ley. Además, pretende modificar diversas normas con dicho rango, resultando, por tanto, necesaria la aprobación de una norma de rango legal, de conformidad con el principio de jerarquía normativa del artículo 9.3 de la Constitución.

Respecto al principio de proporcionalidad, la ley contiene la regulación indispensable para atender las necesidades descritas.

Por otro lado, la iniciativa normativa se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional, autonómico, de la Unión Europea e internacional, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones por parte de las personas físicas y jurídicas destinatarias. Se garantiza de este modo el principio de seguridad jurídica.

En aplicación del principio de transparencia, se han puesto a disposición de la ciudadanía los documentos propios del proceso de elaboración de la norma y se ha posibilitado que las personas destinatarias tengan una participación activa en la elaboración de la ley, mediante los trámites de consulta pública previa y audiencia e información pública.

Para cumplir con el principio de eficiencia, se ha evitado que la ley introduzca nuevas cargas administrativas, y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de esta ley, se entiende por:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente

atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

TÍTULO I

Actuación de los poderes públicos

CAPÍTULO I

Criterios y líneas generales de actuación de los poderes públicos y órgano de participación ciudadana

Artículo 4. *Deber de protección.*

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

Artículo 5. *Reconocimiento y apoyo institucional.*

1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI.

2. Los poderes públicos fomentarán el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Artículo 6. *Divulgación y sensibilización.*

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, promoverán campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar, dirigidas a toda la sociedad, y en especial en los ámbitos donde la discriminación afecte a sectores de población más vulnerables.

Artículo 7. *Estadísticas y estudios.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, impulsarán la realización de estudios y encuestas sobre la situación de las personas LGTBI que permitan profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan y registrar su evolución a lo largo del tiempo.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, incluirán en la elaboración de sus estudios, memorias o estadísticas, cuando se refieran o afecten a aspectos relacionados con la discriminación de las personas LGTBI, los indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de dicha discriminación. Estos datos se desglosarán en función de las causas discriminatorias previstas en esta ley siempre que sea posible.

3. En cualquier caso, los responsables del tratamiento de los datos personales de las actividades contempladas en este artículo deberán cumplir diligentemente las obligaciones que imponen el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como, en su caso, la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales. En particular, deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos de carácter personal y, cuando proceda, anonimizar o seudonimizar los datos recabados.

Artículo 8. *Colaboración entre Administraciones públicas.*

1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las Entidades Locales cooperarán entre sí para integrar, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación la igualdad de trato y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

2. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad se adoptarán planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Artículo 9. *Consejo de Participación de las Personas LGTBI.*

1. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales; y de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias.

2. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI se constituye como órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. El Consejo dependerá del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El Consejo presentará una memoria con carácter semestral, detallando su actividad, reuniones y actuaciones conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. La presidenta del Consejo remitirá esta memoria a las Cortes Generales para su examen por parte de las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado.

CAPÍTULO II

Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI

Sección 1.ª Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 10. *Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.

2. Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.

4. La Estrategia incorporará de forma prioritaria:

a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias.

b) Las medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

c) Las medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

5. La Estrategia prestará especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.

6. El Ministerio de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales y con los departamentos de las comunidades autónomas afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

7. El Ministerio de Igualdad velará por que esta Estrategia se coordine con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Sección 2.ª Medidas en el ámbito administrativo

Artículo 11. *Empleo público.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 12. *Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 13. *Documentación administrativa.*

Las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para procurar que la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.

Sección 3.ª Medidas en el ámbito laboral

Artículo 14. *Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.

h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

Sección 4.ª Medidas en el ámbito de la salud

Artículo 16. *Protección y promoción de la salud de las personas LGTBI.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, realizarán actuaciones encaminadas a:

a) Garantizar que todas las estrategias, planes, programas y actuaciones que desarrollen en el ámbito de las políticas sanitarias incorporen las necesidades particulares de las personas LGTBI.

b) Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI, a través de sus organizaciones representativas, en las políticas relativas a la salud.

c) Promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de promoción de la salud y prevención, así como otras con impacto en la salud, se dirijan a abordar y reducir las desigualdades identificadas.

d) Orientar la formación del personal y profesionales de la sanidad al conocimiento y respeto de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI.

e) Aprobar y desarrollar protocolos que faciliten la detección y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2. Sin perjuicio del proceso de actualización de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud, cuando las prestaciones de la misma sean las técnicas de reproducción humana asistida, se garantizará el acceso a estas técnicas a mujeres lesbianas, mujeres bisexuales y mujeres sin pareja en condiciones de igualdad con el resto de mujeres, y asimismo a las personas trans con capacidad de gestar, sin discriminación por motivos de identidad sexual.

Artículo 17. *Prohibición de terapias de conversión.*

Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas, incluso si cuentan con el consentimiento de la persona interesada o de su representante legal.

Artículo 18. *Educación sexual y reproductiva.*

1. Las campañas de educación sexual y reproductiva, y de prevención y detección precoz de infecciones de transmisión sexual tendrán en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI, evitando cualquier tipo de estigmatización o discriminación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán programas de educación sexual y reproductiva y de prevención de infecciones de transmisión sexual, con especial consideración al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) en las relaciones sexuales, así como campañas de desestigmatización de personas con VIH. Asimismo, se realizarán campañas de información de profilaxis, especialmente entre la población juvenil.

Artículo 19. *Atención a la salud integral de las personas intersexuales.*

1. La atención a la salud de las personas intersexuales se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación. Se asegurará, en todo caso, el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado.

2. Se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de doce años, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona. En el caso de personas menores entre doce y dieciséis años, solo se permitirán dichas prácticas a solicitud de la persona menor siempre que, por su edad y madurez, pueda consentir de manera informada a la realización de dichas prácticas.

3. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán protocolos de actuación en materia de intersexualidad que garanticen, en la medida de lo posible, la participación de las personas menores de edad en el proceso de adopción de decisiones, así como la prestación de asesoramiento y apoyo, incluido el psicológico, a personas menores de edad intersexuales y sus familias.

En particular, antes del inicio de cualquier tratamiento que pudiera comprometer su capacidad reproductora, se garantizará que las personas intersexuales cuenten con la posibilidad real y efectiva de acceder a las técnicas de congelación de tejido gonadal y de células reproductivas para su futura recuperación en las mismas condiciones que el resto de personas usuarias.

4. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas intersexuales.

Sección 5.ª Medidas en el ámbito de la educación

Artículo 20. *Diversidad LGTBI en el ámbito educativo.*

1. El Gobierno, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en esta ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

2. El Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, incluirá contenidos relativos al tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI como uno de los aspectos que, en el marco de la atención a la diversidad, podrá ser tratado de manera específica en las pruebas que se realicen en los procedimientos selectivos de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades correspondientes a los cuerpos docentes establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Se incluirán también dichos contenidos en los proyectos de dirección que se presenten en los concursos de méritos para la selección del personal director de los centros públicos.

3. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la introducción, en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes,

sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar.

4. Asimismo, las administraciones educativas competentes y las universidades promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI y sobre las necesidades específicas de las personas con VIH.

Artículo 21. *Deberes de las Administraciones educativas.*

1. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias:

a) Colaborarán con los centros educativos en las acciones dirigidas a fomentar el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

b) Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia.

c) Impulsarán la adopción de planes de coeducación y diversidad que contemplen, entre otras, acciones relacionadas con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

2. Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta ley.

Artículo 22. *Formación en el ámbito docente y educativo.*

El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI con el fin de capacitarlo para:

a) Fomentar el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

b) La detección precoz entre el alumnado de algún indicador de maltrato en el ámbito familiar por motivo de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

c) El conocimiento de las especiales circunstancias del acoso y la violencia escolar por los motivos establecidos en esta ley, sus consecuencias, prevención, detección y formas de actuación, con especial atención al ciberacoso.

d) El funcionamiento de los protocolos de actuación que deben establecerse de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Artículo 23. *Material didáctico respetuoso con la diversidad LGTBI.*

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en los materiales escolares, así como la introducción de referentes positivos LGTBI en los mismos, de manera natural, respetuosa y transversal, en todos los niveles de estudios y de acuerdo con las materias y edades.

Artículo 24. *Programas de información en el ámbito educativo.*

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la aplicación de programas de información dirigidos al alumnado, a sus familias y al personal de centros educativos con el objetivo de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares y combatir la discriminación de las personas LGTBI y sus familias por las causas previstas en esta ley, con especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales.

Se fomentará que estos programas se realicen en colaboración con las organizaciones representativas de los intereses de las personas LGTBI, así como con la Comunidad Educativa.

Sección 6.ª Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte

Artículo 25. *Medidas en el ámbito de la cultura y el ocio.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas pertinentes al objeto de:

a) Garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito de la cultura y el ocio.

b) Visibilizar y procurar el tratamiento respetuoso de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar de las personas LGTBI en el ámbito de la cultura y el ocio.

c) Fomentar el conocimiento y la correcta aplicación del derecho de admisión para que las condiciones de acceso y permanencia en los establecimientos abiertos al público, así como el uso y disfrute de los servicios que en ellos se prestan, en ningún caso puedan restringirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

d) Impulsar la existencia de fondos documentales de temática LGTBI que divulguen la igualdad y el tratamiento no discriminatorio de las personas LGTBI, así como el fomento del respeto por la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y por la diversidad familiar.

Artículo 26. *Deporte, actividad física y educación deportiva.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, y en el marco de lo previsto por la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y su normativa de modificación, promoverán que la práctica deportiva y la actividad física se realicen con pleno respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia en el deporte, mediante la adopción de las siguientes medidas:

a) El fomento del respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de las personas LGTBI en las normas reguladoras de competiciones deportivas.

b) El fomento de la adopción por parte de los clubes, agrupaciones y federaciones deportivas de compromisos de respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de condena a los actos de LGTBIfobia en sus estatutos, códigos éticos y declaraciones públicas.

c) La prevención y erradicación de los actos de LGTBIfobia realizados en el marco de las competiciones y eventos deportivos, ya sean dirigidos a deportistas, personal técnico, personal que ejerza labores de arbitraje, acompañantes o al público en general.

d) La adopción de planes de actuación y campañas de sensibilización contra la discriminación de las personas LGTBI en el deporte.

e) La formación adecuada de todas las personas y profesionales involucrados en la actividad física y el deporte federado y no federado, incluyendo al personal técnico, profesionales de didáctica deportiva, del arbitraje y de la enseñanza de la educación física; dirigida a dotarles de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias.

2. El Consejo Superior de Deportes, en el ejercicio de sus competencias, promocionará los valores de inclusión y de respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el ámbito del deporte.

3. En las prácticas, eventos y competiciones deportivas en el ámbito del deporte federado, se estará a lo dispuesto en la normativa específica aplicable, nacional, autonómica e internacional, incluidas las normas de lucha contra el dopaje, que, de modo justificado y

proporcionado, tengan por objeto evitar ventajas competitivas que puedan ser contrarias al principio de igualdad.

Sección 7.ª Medidas en el ámbito de los medios de comunicación social e internet

Artículo 27. *Igualdad de trato y no discriminación en la publicidad y en los medios de comunicación social.*

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato de las personas LGTBI, evitando toda forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el tratamiento de la información, en sus contenidos y en su programación.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, fomentarán, en los medios de comunicación de titularidad pública y en los que perciban subvenciones públicas, la sensibilización y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, y adoptarán las medidas oportunas para la eliminación de los contenidos que puedan incitar al odio, la discriminación o la violencia contra las personas LGTBI o sus familiares.

Artículo 28. *Promoción de la adopción de acuerdos de autorregulación.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social para contribuir a la concienciación, divulgación y transmisión del respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas LGTBI.

Artículo 29. *Medidas de protección contra el ciberacoso.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para prevenir y erradicar el ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como para sensibilizar sobre el mismo, sin perjuicio de sus posibles consecuencias penales, prestando especial atención a los casos de ciberacoso en redes sociales a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.

Los servicios públicos de protección y de ciberseguridad desarrollarán campañas de concienciación en materia de ciberseguridad y prevención del ciberacoso para la ciudadanía, así como protocolos especiales de atención en casos de ciberacoso a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.

Sección 8.ª Medidas en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud

Artículo 30. *Protección frente a la discriminación de las familias LGTBI.*

Las Administraciones públicas, en el marco de sus competencias, promoverán políticas activas de equiparación de derechos, de apoyo, de sensibilización y de visibilización de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI.

Artículo 31. *Personas menores de edad en familias LGTBI.*

1. Se fomentará el respeto y la protección, así como la no discriminación, de las personas menores de edad que vivan en el seno de una familia LGTBI, en defensa del interés superior del menor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Las Administraciones públicas competentes en materia de protección de personas menores de edad garantizarán, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diversidad familiar y de acuerdo con la normativa vigente, la ausencia de discriminación por orientación sexual,

identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en la valoración de la idoneidad o adecuación en los procesos de adopción y acogimiento, teniendo siempre en cuenta la protección del interés superior del menor.

Artículo 32. *Integración familiar y social de personas menores de edad y jóvenes LGTBI.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la realización de actuaciones eficaces encaminadas a lograr la integración familiar y social de las personas menores de edad y jóvenes LGTBI y velarán por que reciban la protección y atención necesarias para promover su desarrollo integral.

Artículo 33. *Formación, información, asesoramiento y apoyo.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán:

a) Programas y acciones de formación y respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI dirigidos a jóvenes y a personas que trabajen en el ámbito de la infancia, de las familias y de la juventud.

b) Programas y acciones de información, asesoramiento y apoyo a jóvenes LGTBI.

c) Programas y acciones de sensibilización, orientación, formación y apoyo dirigidos a familias con menores de edad y jóvenes LGTBI.

Artículo 34. *Instituto de la Juventud O.A.*

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, el Instituto de la Juventud, O.A., impulsará programas y actuaciones que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, dirigidos a personas jóvenes y personas que trabajen en el ámbito de la juventud, difundiendo las buenas prácticas realizadas en este ámbito y realizando acciones en este sentido.

2. Fomentará la igualdad de las personas jóvenes LGTBI con el resto de la ciudadanía, promoviendo el asociacionismo juvenil como herramienta para la inclusión y defensa de sus derechos.

3. En los cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles se incluirá formación sobre orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que les permita contar con herramientas, recursos y estrategias para educar en la diversidad, prevenir el acoso y educar en el respeto y la igualdad, incorporando así mismo el reconocimiento positivo de las diversidades.

Artículo 35. *Adopción y acogimiento familiar.*

1. Se garantizará, de conformidad con la normativa vigente, que en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar, no exista discriminación por las causas establecidas en esta ley.

2. En los centros de menores se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que los menores que sean susceptibles de ser adoptados o acogidos sean conocedores de la diversidad familiar por razón de la diversidad sexual e identidad de género.

Sección 9.ª Medidas en el ámbito de la acción exterior y la protección internacional

Artículo 36. *Acción exterior.*

1. El Gobierno de España mantendrá, en el marco de la Estrategia de Acción Exterior, la defensa de la igualdad de trato, la lucha contra la violencia LGTBIfóbica y contra la discriminación de las personas LGTBI en los foros, organismos e instituciones internacionales competentes por razón de la materia.

2. El Gobierno de España impulsará y promoverá líneas de trabajo, acciones y proyectos que defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad, la intimidad personal y familiar y

la no discriminación de las personas LGTBI en aquellos países en los que estos derechos humanos sean negados o dificultados, legal o socialmente.

3. Las oficinas consulares de España en el extranjero proporcionarán ayuda y asistencia a las personas LGTBI de nacionalidad española que se encuentren en su demarcación, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación y las pautas de actuación consular existentes, prestando especial atención a aquellos casos en los que se haya podido dar una situación de especial vulnerabilidad o de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4. Las oficinas consulares españolas podrán celebrar matrimonios entre personas del mismo sexo siempre que al menos uno de los contrayentes sea español, que al menos uno de ellos esté domiciliado en la demarcación consular correspondiente y que las autoridades del Estado receptor del Cónsul, en aplicación de sus leyes y reglamentos, no se opongan expresamente a que el mismo pueda celebrar dichos matrimonios en su territorio.

Artículo 37. *Familias del personal LGTBI del servicio exterior.*

1. La Administración General del Estado velará por los derechos, la seguridad y la integridad de las familias del personal LGTBI destinado en el Servicio Exterior.

2. El Gobierno velará por que los tratados internacionales a celebrar sobre ejercicio de actividades profesionales remuneradas por parte de familiares de personal del servicio exterior no den lugar a una discriminación hacia los cónyuges o parejas de hecho del mismo sexo que acompañen al personal del servicio exterior destinado al extranjero. La consideración de cónyuge o pareja de hecho en estos tratados deberá realizarse siempre conforme al ordenamiento jurídico español.

3. La Administración General del Estado velará por que ninguna persona que se encuentre realizando una labor en el extranjero en nombre de la Administración pública de forma permanente, temporal u ocasional, o sus familiares, sea víctima de ningún trato LGTBIfóbico, dentro de los límites que establece el ordenamiento jurídico español.

Artículo 38. *Protección internacional.*

1. A fin de proporcionar una adecuada tramitación de las solicitudes de protección internacional que, eventualmente, se presenten por personas LGTBI, así como por los familiares que les acompañen, el personal al servicio de las Administraciones públicas que participe en alguna de las fases del procedimiento o de la acogida de solicitantes de protección internacional recibirá una formación adecuada para el tratamiento no discriminatorio de las solicitudes y de las personas solicitantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora de protección internacional y en atención a las previsiones recogidas en esta ley.

2. En el estudio y valoración de estos casos se aplicarán las garantías procedimentales oportunas y las entrevistas se realizarán por personal cualificado y con formación suficiente.

3. En el procedimiento para el reconocimiento de la protección internacional no podrán utilizarse medios orientados a probar la orientación o identidad sexual que puedan vulnerar los derechos fundamentales de la persona solicitante.

4. Dentro del sistema de acogida, se establecerán mecanismos que permitan identificar las vulnerabilidades o necesidades específicas de las personas a las que se refiere el apartado primero, así como la denuncia y una intervención inmediata ante cualquier incidente de discriminación, rechazo o acoso. Cuando del análisis realizado se desprenda la existencia de dichas vulnerabilidades o necesidades específicas, se adoptarán las medidas oportunas para garantizar que las mismas sean atendidas en entornos seguros para las personas LGTBI.

5. El principio de unidad familiar se aplicará a las personas a las que se refiere el apartado primero sin discriminación, tanto en el ámbito del procedimiento como en el marco de la acogida.

6. El Ministerio del Interior publicará con una periodicidad anual el número de personas respecto al total que han solicitado protección internacional y que han sido reconocidas como refugiadas en España por motivo de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Sección 10.ª Medidas en el medio rural

Artículo 39. *Igualdad de derechos y oportunidades de las personas LGTBI en el medio rural.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo acciones para garantizar:

a) El respeto, la promoción y la visibilidad de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar en el ámbito rural.

b) La igualdad efectiva en el acceso a los recursos y servicios dirigidos a las personas LGTBI en el ámbito rural, en las mismas condiciones que las personas residentes en entornos urbanos.

c) La participación de las organizaciones defensoras de los intereses de las personas LGTBI que trabajan en el ámbito rural.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta las situaciones de discriminación múltiple e interseccional que sufren las personas LGTBI en el medio rural, como las personas menores de edad, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad y, de manera transversal, las mujeres lesbianas y bisexuales y las mujeres trans, en el desarrollo de sus políticas públicas.

Artículo 40. *Cooperación entre administraciones.*

En el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad se promoverá:

a) El establecimiento de medidas para adaptar al medio rural los contenidos de esta ley.

b) La adecuación de las medidas de prevención de la violencia y acciones discriminatorias por LGTBIfobia o pertenencia a familias LGTBI a las circunstancias específicas del medio rural.

c) La creación, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, de una Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad para generar sinergias con las administraciones locales en la realización de campañas a favor de la igualdad y no discriminación y generar recursos materiales y personales.

Artículo 41. *Visibilización de las personas LGTBI en el medio rural.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la realización de campañas sobre visibilidad LGTBI en las zonas rurales, así como campañas de prevención de la violencia y la discriminación hacia las personas LGTBI adaptadas al medio rural.

Sección 11.ª Medidas en el ámbito del turismo

Artículo 42. *Promoción del turismo LGTBI.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

1. Promoverán un turismo diverso e inclusivo donde se visibilice a las personas LGTBI como agentes o sujetos de la actividad turística dentro de sus planes o proyectos, con especial énfasis en el medio rural.

2. Adoptarán las medidas e iniciativas necesarias para fomentar y apoyar el turismo orientado al público LGTBI y a sus familiares.

3. Incluirán el turismo LGTBI dentro de los planes y proyectos de planificación, promoción y fomento del turismo, tanto en los planes parciales como en sus programas de actuación estratégicos.

TÍTULO II

Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans

CAPÍTULO I

Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental

Artículo 43. *Legitimación.*

1. Toda persona de nacionalidad española mayor de dieciséis años podrá solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo.

2. Las personas menores de dieciséis años y mayores de catorce podrán presentar la solicitud por sí mismas, asistidas en el procedimiento por sus representantes legales.

En el supuesto de desacuerdo de las personas progenitoras o representantes legales, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial de conformidad con lo previsto en los artículos 235 y 236 del Código Civil.

3. Las personas con discapacidad podrán solicitar, con las medidas de apoyo que en su caso precisen, la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

4. Las personas menores de catorce años y mayores de doce podrán solicitar la autorización judicial para la modificación de la mención registral del sexo en los términos del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de Jurisdicción Voluntaria.

Artículo 44. *Procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.*

1. La rectificación de la mención registral del sexo se tramitará y acordará con sujeción a las disposiciones de esta ley y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora del Registro Civil para los procedimientos registrales.

2. La solicitud de iniciación de procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo podrá presentarse por la persona legitimada ante la persona encargada de cualquier Oficina del Registro Civil.

3. El ejercicio del derecho a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en ningún caso podrá estar condicionado a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la disconformidad con el sexo mencionado en la inscripción de nacimiento, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

4. Recibida la solicitud se citará a la persona legitimada para que comparezca, asistida por sus representantes legales en el supuesto del artículo 43.2 de esta ley. En dicha comparecencia, la persona encargada del Registro Civil recogerá su manifestación de disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y su solicitud de que, en consecuencia, se proceda a la correspondiente rectificación.

En la comparecencia se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y ello sea conforme a los principios de libre elección del nombre propio previstos en la normativa reguladora del Registro Civil.

En esta comparecencia, también podrá incluir la petición de traslado total del folio registral cuando a su inscripción de nacimiento le sea aplicable la Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.

5. En esta comparecencia inicial, la persona encargada del Registro Civil informará a la persona solicitante de las consecuencias jurídicas de la rectificación pretendida, incluido el régimen de reversión, así como de las medidas de asistencia e información que estén a disposición de la persona solicitante a lo largo del procedimiento de rectificación registral en los ámbitos sanitario, social, laboral, educativo y administrativo, incluyendo medidas de protección contra la discriminación, promoción del respeto y fomento de la igualdad de trato. Igualmente, pondrá en conocimiento de la persona legitimada la existencia de asociaciones y otras organizaciones de protección de los derechos en este ámbito a las que puede acudir.

6. De tratarse de personas menores de dieciocho años y mayores de catorce, todos los intervinientes en el procedimiento tendrán en consideración en todo momento el interés superior de la persona menor, a quien se dará audiencia en los casos del artículo 43.2 de

esta ley. La persona encargada del Registro Civil le facilitará la información sobre las consecuencias jurídicas de la rectificación solicitada y toda la información complementaria que proceda en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

7. Tras la información facilitada por la persona encargada del Registro Civil, la persona legitimada suscribirá, de estar conforme, la comparecencia inicial reiterando su petición de rectificación registral del sexo mencionado en su inscripción de nacimiento.

8. En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial reiterando la solicitud de rectificación inicial, la persona encargada del Registro Civil deberá citar a la persona legitimada para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la persistencia de su decisión.

9. Reiterada y ratificada nuevamente la solicitud, la persona encargada del Registro Civil, previa comprobación de la documentación obrante en el expediente, dictará resolución sobre la rectificación registral solicitada dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la segunda comparecencia.

10. La resolución será recurrible en los términos previstos en la normativa reguladora del Registro Civil, mediante la interposición de recurso de alzada ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

11. Cuando se trate de personas con discapacidad, en el procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo, se garantizarán los medios y recursos de apoyo, materiales y humanos, incluidas las medidas de accesibilidad y diseño universales, que resulten precisas para que reciban la información, formen y expresen su voluntad, otorguen su consentimiento y se comuniquen e interactúen con el entorno de modo libre.

Artículo 45. *Autoridad competente.*

La competencia para la tramitación del procedimiento de rectificación registral de la mención del sexo corresponderá a la persona encargada de la Oficina del Registro Civil en la que se hubiera presentado la solicitud.

Artículo 46. *Efectos.*

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.

2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

3. La rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

4. La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

5. Respecto de las situaciones jurídicas que traigan causa del sexo registral en el momento del nacimiento, la persona conservará, en su caso, los derechos inherentes al mismo en los términos establecidos en la legislación sectorial.

Artículo 47. *Reversibilidad de la rectificación de la mención registral relativa al sexo de las personas.*

Transcurridos seis meses desde la inscripción en el Registro Civil de la rectificación de la mención registral relativa al sexo, las personas que hubieran promovido dicha rectificación podrán recuperar la mención registral del sexo que figuraba previamente a dicha rectificación

en el Registro Civil, siguiendo el mismo procedimiento establecido en este Capítulo para la rectificación registral.

En el caso de que, tras haberse rectificado la modificación inicial, se quisiese proceder a una nueva rectificación, habrá de seguirse el procedimiento establecido en el capítulo I ter del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

Artículo 48. *Cambio de nombre en el Registro Civil de personas menores de edad.*

Las personas trans menores de edad, hayan iniciado o no el procedimiento de rectificación de la mención relativa al sexo, tienen derecho a obtener la inscripción registral del cambio de nombre por razones de identidad sexual, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.

Artículo 49. *Adecuación de documentos a la mención registral relativa al sexo.*

1. En los documentos oficiales de identificación, la determinación del sexo se corresponderá con la registral.

Tras la rectificación o anotación registral, las autoridades procederán a la expedición de un nuevo documento nacional de identidad, y, en su caso, un nuevo pasaporte a petición de la persona interesada o de su representante voluntario o legal, ajustado a la inscripción registral rectificada. En todo caso, se conservará el mismo número del documento nacional de identidad.

2. La persona interesada o su representante voluntario o legal podrán solicitar la reexpedición de cualquier documento, título, diploma o certificado ajustado a la inscripción registral rectificada, a cualquier autoridad, organismo o institución pública o privada, cualquiera que sea su naturaleza. En la nueva expedición de dichos documentos se garantizará, en todo caso, por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento, la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, en su caso, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original.

3. Las tasas que graven los trámites para la adecuación a la mención registral relativa al sexo de los documentos previstos en este artículo se adecuarán al principio de capacidad económica previsto en el artículo 8 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

4. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, establecerán procedimientos accesibles, ágiles y que garanticen la protección de los datos de carácter personal para la adecuación de documentos a la nueva mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre.

Artículo 50. *Adecuación de los documentos expedidos a personas extranjeras.*

1. Las personas extranjeras que acrediten la imposibilidad legal o de hecho de llevar a efecto la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, al nombre en su país de origen, siempre que cumplan los requisitos de legitimación previstos en esta ley, excepto el de estar en posesión de la nacionalidad española, podrán interesar la rectificación de la mención del sexo y el cambio del nombre en los documentos que se les expidan, ante la autoridad competente para ello. A estos efectos, la autoridad competente instará al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a que recabe la información disponible en la representación exterior de España que corresponda sobre si en el país de origen existen impedimentos legales o de hecho para llevar a cabo dicha rectificación registral. Dicho Ministerio comunicará la información disponible a la autoridad solicitante en el plazo máximo de un mes.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de habilitar procedimientos de adecuación de los documentos expedidos a los extranjeros que se encuentren en situación administrativa regular en España, que hayan procedido a realizar la rectificación registral correspondiente en su país de origen.

Artículo 51. *Adecuación de documentos al cambio de nombre en el Registro Civil de personas menores de edad y principio de no discriminación.*

1. En virtud del principio de respeto a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de la personalidad y del derecho a la intimidad, las personas menores de edad que hayan obtenido la inscripción registral del cambio de nombre por razones de identidad sexual sin modificar dicha mención relativa al sexo en su inscripción de nacimiento, tienen derecho a que las Administraciones públicas, las entidades privadas y cualquier persona natural o jurídica con la que se relacionen expidan todos los documentos de la persona menor de edad con constancia de su nombre tal como aparezca inscrito por la rectificación operada en el Registro Civil.

2. Las mismas Administraciones públicas, entidades y personas estarán obligadas a dispensar a la persona menor de edad que haya cambiado su nombre en el Registro Civil el trato que corresponda a las personas del sexo con el que se identifica, sin que pueda producirse discriminación alguna por tal motivo y debiendo prevalecer siempre el principio de igualdad de trato.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el cambio de nombre en el Registro previsto en este artículo no afectará a los derechos que puedan corresponder a las personas de acuerdo con su sexo registral.

CAPÍTULO II

Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

Sección 1.ª Líneas generales de actuación de los poderes públicos para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

Artículo 52. *Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans.*

1. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en este título en el ámbito de la Administración General del Estado.

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal, y su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas trans y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. La aprobación de esta Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

2. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.

3. La Estrategia incluirá la realización de los estudios necesarios para conocer la situación socioeconómica, en el ámbito de la salud y psicosocial de las personas trans, de forma que las medidas de acción positiva se apoyen en un diagnóstico claro, así como un sistema de indicadores para su adecuado seguimiento y evaluación, de modo que sea posible evaluar su eficacia y grado de cumplimiento.

4. El Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un informe de evaluación intermedia sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos dos años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su período de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 53. *Participación de las personas trans.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán medidas encaminadas a:

a) Fomentar la participación de las personas trans en el diseño e implementación de las políticas que les afecten, a través de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de sus derechos.

b) Apoyar a las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans.

Sección 2.ª Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

Artículo 54. *Fomento del empleo de las personas trans.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans.

Artículo 55. *Integración sociolaboral de las personas trans.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas:

a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.

b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.

c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.

d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo.

3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Sección 3.ª Medidas en el ámbito de la salud para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

Artículo 56. *Atención sanitaria integral a personas trans.*

La atención sanitaria a las personas trans se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación.

Se asegurará, en todo caso, el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado.

Artículo 57. *Consentimiento informado.*

El otorgamiento del consentimiento informado previo se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Artículo 58. *Formación del personal sanitario, investigación y seguimiento.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

a) Garantizarán una formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas trans, prestando especial atención a los problemas de salud asociados a las prácticas quirúrgicas a las que se someten, tratamientos hormonales y su salud sexual y reproductiva.

b) Fomentarán la investigación en el campo de las ciencias de la salud, así como la innovación tecnológica, en relación con la atención sanitaria a las personas trans.

c) Establecerán indicadores que permitan hacer un seguimiento sobre los tratamientos, terapias e intervenciones a las personas trans, así como procedimientos de evaluación de la calidad asistencial durante todo el proceso de atención.

Artículo 59. *Protocolos de actuación en el ámbito de la salud y servicios especializados.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán y desarrollarán protocolos y procedimientos específicos para la atención de las personas trans.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer servicios especializados conformados por equipos multidisciplinares de profesionales, que realicen, entre otras, algunas de las siguientes funciones:

a) Informar, apoyar y acompañar en todo el proceso de transición a las personas trans.

b) Prestar apoyo a la atención ambulatoria y a los centros especializados territorializados.

c) Llevar a cabo labores de investigación, estadística y seguimiento del conjunto del sistema.

3. El Ministerio de Sanidad, a través de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, velará por el suficiente abastecimiento de los medicamentos más comúnmente empleados en los tratamientos hormonales para personas trans y supervisará su suministro, a fin de evitar episodios recurrentes de desabastecimiento.

Sección 4.ª Medidas en el ámbito educativo para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

Artículo 60. *Tratamiento del alumnado menor de edad conforme al nombre registral.*

El alumnado menor de edad que haya obtenido el cambio de nombre en el Registro, de acuerdo con lo establecido en los artículos 48 y 51 de esta ley, tiene derecho a obtener un trato conforme a su identidad en todas las actividades que se desarrollen en el ámbito educativo.

Artículo 61. *Protocolos de atención al alumnado trans y contra el acoso transfóbico.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico, para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans.

TÍTULO III

Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia

CAPÍTULO I

Medidas generales de protección y reparación

Artículo 62. *Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.

2. A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

4. En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 63. *Actuación administrativa contra la discriminación.*

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, podrán tener la consideración de interesadas en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 64. *Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios.*

Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

Artículo 65. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

Artículo 66. *Reglas relativas a la carga de la prueba.*

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una

justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Artículo 67. *Derecho a la atención y al asesoramiento jurídico.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, establecerán los mecanismos necesarios para garantizar el derecho de las personas LGTBI a recibir toda la información y el asesoramiento jurídico especializado relacionado con la discriminación por las causas previstas en esta ley, sin perjuicio de la aplicación, en los casos en que proceda, de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación asistirá a las personas LGTBI en los términos que se establece en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

CAPÍTULO II

Medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia

Artículo 68. *Derecho de las víctimas de violencia a la asistencia integral y especializada.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una atención integral y especializada a las personas víctimas de violencia basada en la LGTBIfobia. Sin perjuicio de las medidas previstas en el capítulo anterior, este derecho comprenderá, al menos:

a) Información y orientación accesibles sobre sus derechos, así como sobre los recursos disponibles.

b) Asistencia psicológica y orientación jurídica.

c) Atención a las necesidades laborales y sociales que en su caso presente la víctima.

d) Servicios de traducción e interpretación, incluidos los servicios de interpretación o videointerpretación en lengua de signos, de guía-interpretación, de mediación comunicativa, subtitulación, guías intérpretes, y la asistencia de otro personal especializado de apoyo para la comunicación, así como los medios de apoyo a la comunicación oral que requiera cada persona.

Artículo 69. *Medidas de protección frente a la violencia en el ámbito familiar.*

1. Cuando las personas LGTBI sufran violencia en el ámbito familiar se dictará una orden de protección en los términos establecidos en el artículo 544 ter.1 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.

2. Las administraciones competentes en materia educativa escolarizarán inmediatamente a las personas descendientes que se vean afectadas por un cambio de residencia derivado de estos actos de violencia.

3. Existiendo una sentencia condenatoria por un delito de violencia doméstica, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar en favor de la víctima, esta podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y el cambio de centro de trabajo a sus empleadores, que deberán atender la solicitud en la medida de sus posibilidades organizativas.

CAPÍTULO III

Protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales

Artículo 70. *Personas LGTBI menores de edad.*

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar a las personas LGTBI menores de edad el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física, conforme a su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como las condiciones materiales y afectivas que les permitan vivir dignamente y alcanzar el máximo bienestar, valorando y considerando como primordial el interés superior de la persona menor de edad en todas las acciones y decisiones que le conciernan.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

a) Garantizarán el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI menores de edad en condiciones de igualdad respecto al resto de las personas menores de edad.

b) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de menores de edad LGTBI cuando se encuentren bajo su tutela durante su estancia en los centros de menores de edad, pisos tutelados o recursos en los que residan, garantizando el respeto a su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Desarrollarán medidas de formación y sensibilización dirigidas a las personas que atiendan a personas LGTBI menores de edad.

d) Adoptarán las medidas oportunas para prevenir las agresiones que puedan sufrir las personas LGTBI menores de edad por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

e) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de las personas menores de edad LGTBI declaradas en riesgo o en situación de desamparo, así como de las personas jóvenes mayores de edad o emancipadas que carezcan de recursos económicos propios, que hayan sido declarados en riesgo o en situación de desamparo durante su minoría de edad.

3. La negativa a respetar la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona menor, como componente fundamental de su desarrollo personal, por parte de su entorno familiar, deberá tenerse en cuenta a efectos de valorar una situación de riesgo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero.

Artículo 71. *Personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

a) Garantizarán la no discriminación y el respeto de las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia en las instalaciones o centros a los que acudan o permanezcan.

b) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que sean objeto de maltrato físico o psicológico por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, por parte de las personas con las que convivan o profesionales que se encarguen de sus cuidados, haciendo especial hincapié en el cuidado de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que carecen de autonomía física o de discernimiento con merma de su capacidad volitiva.

c) Desarrollarán medidas de formación y sensibilización dirigidas a las personas que atiendan a personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia.

d) Promoverán la elaboración de materiales de sensibilización y formación sobre temática LGTBI adaptados a personas con discapacidad, así como la participación de las personas con discapacidad o en situación de dependencia en las acciones dirigidas a las personas LGTBI enmarcadas en esta ley.

Artículo 72. *Personas extranjeras LGTBI.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas extranjeras LGTBI que se encuentren en España, con independencia de su situación administrativa, la titularidad y el ejercicio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en las mismas condiciones que a las personas de nacionalidad española, en los términos recogidos en esta ley y atendiendo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Artículo 73. *Personas mayores LGTBI.*

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las personas mayores LGTBI reciban una protección y atención integral para la promoción de su autonomía personal y el envejecimiento activo, que les permita una vida digna, así como a acceder a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades en los ámbitos sanitario, social y asistencial, de acuerdo con los principios de accesibilidad universal.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por que los centros residenciales, los centros de día o cualquier otro tipo de centro al que se encuentren vinculadas las personas mayores garanticen el derecho a la no discriminación de las personas LGTBI, tanto en su individualidad como en sus relaciones sentimentales, adoptando las medidas necesarias para que los espacios puedan utilizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación por las causas establecidas en esta ley. Así mismo, se establecerán las medidas necesarias para garantizar la formación de los profesionales que trabajan en los centros, servicios y programas de servicios sociales destinados a las personas mayores, tanto públicos como privados, sobre la realidad de las personas LGTBI mayores.

3. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán en los espacios y recursos comunitarios dirigidos a las personas mayores de socialización, ocio, tiempo libre y educativo, tanto públicos como privados, actividades que contemplen la realidad de las personas mayores LGTBI.

Artículo 74. *Personas intersexuales.*

1. Las personas intersexuales tienen derecho:

a) A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sanitarias, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía.

b) Al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su privacidad.

2. Al inscribir el nacimiento de las personas intersexuales, en el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual de la persona recién nacida, las personas progenitoras, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año. Transcurrido el plazo máximo de un año, la mención del sexo será obligatoria y su inscripción habrá de ser solicitada por las personas progenitoras.

Artículo 75. *Personas LGTBI en situación de sinhogarismo.*

1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para la prevención del sinhogarismo entre personas LGTBI. Estas medidas tendrán como foco la detección precoz para prevenir situaciones de sinhogarismo que puedan sufrir las personas LGTBI, con especial atención a aquellas más jóvenes. Para ello, promoverán la cooperación de los ministerios y administraciones competentes para la búsqueda de soluciones y para la detección precoz del sinhogarismo en personas LGTBI.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán acciones tales como:

a) Realización de investigaciones y estudios focalizados en los factores que llevan a las personas LGTBI a una situación de sinhogarismo, así como la realidad y necesidades específicas de estas.

b) Desarrollo de acciones de capacitación que garanticen una formación suficiente, continuada y actualizada del personal que trabaja con la población LGTBI en situación de sinhogarismo, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI que se encuentran o han pasado por una situación de sinhogarismo.

c) Adopción de las medidas oportunas para prevenir los delitos e incidentes de odio que sufren las personas LGTBI en situación de sinhogarismo por las causas contenidas en esta ley, así como por cualquier otra de las características protegidas en el artículo 22.4 del Código Penal y en artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones

Artículo 76. *Objeto y ámbito de aplicación de este título.*

1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica por la legislación de las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por 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. El régimen disciplinario de funcionarios y demás empleados públicos será el dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y su normativa de desarrollo.

Los procedimientos sancionadores se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, el Ministerio Fiscal o el órgano judicial competente comunicarán a la administración de origen la finalización del expediente penal, al efecto de que la Administración continúe, si procediera, con el expediente sancionador. Los hechos declarados probados por resolución penal firme vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos administrativos que sustancien.

3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 77. *Competencia.*

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración pública en el ámbito de sus competencias, y a la Administración General del Estado cuando el ámbito territorial de la conducta infractora sea superior al de una comunidad autónoma. Cuando una comunidad autónoma observe que la potestad sancionadora corresponde a otra comunidad autónoma o a varias, lo pondrá en conocimiento de la Administración pública competente, dando traslado del expediente completo.

En los casos en los que la Administración General del Estado incoe expediente sancionador por corresponder la conducta infractora al ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma, deberá recabar informe de las comunidades autónomas afectadas en relación con los hechos constitutivos de infracción y los antecedentes que pudieran resultar de relevancia.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, correspondiendo la instrucción a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio de Igualdad. No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves y el importe de la sanción propuesta exceda los 100.000 euros, será competente el Consejo de Ministros.

Artículo 78. *Plazo de resolución.*

El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses.

Artículo 79. *Infracciones.*

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas leves:

a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.

b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

3. Son infracciones administrativas graves:

a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.

b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

4. Son infracciones administrativas muy graves:

a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales,

por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.

d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.

e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.

g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.

h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.

i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

Artículo 80. *Sanciones y criterios de graduación.*

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrá imponerse motivadamente alguna o algunas de las sanciones o medidas accesorias siguientes:

a) La denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.

c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.

e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.

4. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que a la persona infractora no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se determinarán con arreglo a los siguientes criterios:

a) La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados a las personas o bienes.
b) La intencionalidad de la persona infractora.
c) La reincidencia. A los efectos de lo previsto en esta ley, existe reincidencia cuando la o las personas responsables de la infracción hayan sido sancionadas antes de la comisión de la infracción, mediante resolución firme en vía administrativa, por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquella.
d) La trascendencia social de los hechos.
e) El beneficio que haya obtenido la persona infractora.
f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración.
g) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos constitutivos de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
h) Que los hechos constituyan discriminación múltiple.

5. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.
6. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación, por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar a la persona infractora sobre la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

Artículo 81. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.
2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las leves a los seis meses.

Artículo 82. *Prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI.*

No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promocione LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión.

Disposición adicional primera. *Actualización de la cuantía de las sanciones.*

Las cuantías de las sanciones podrán ser actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Igualdad, teniendo en cuenta la evolución del Índice de Precios de Consumo.

Disposición adicional segunda. *Igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar que las personas LGTBI no sean discriminadas en el acceso a la vivienda.

A estos efectos, adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto promover y garantizar la igualdad de trato y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso a la vivienda. Para ello, garantizarán el acceso en plena igualdad de oportunidades de las personas LGTBI a viviendas de promoción pública, y velarán por que no se produzca discriminación en el acceso a viviendas en alquiler.

Disposición adicional tercera. *Estudio del sexilio.*

Se entiende por sexilio el abandono de las personas LGTBI de su lugar de residencia por sufrir rechazo, discriminación o violencia, dándose especialmente en las zonas rurales. En el plazo de un año desde la aprobación de esta ley, a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI, se establecerán los mecanismos adecuados para recabar datos sobre la migración de las personas LGTBI dentro de España. Teniendo en cuenta los datos que se obtengan se contemplará, en su caso, el sexilio como causa de despoblación dentro de las medidas sobre políticas de despoblación del Gobierno de España.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*

Lo establecido en esta ley se llevará a cabo sin perjuicio de lo previsto con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se aplicará en todo lo que no se encuentre regulado de manera específica en la presente ley.

Disposición transitoria primera. *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, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

Disposición transitoria segunda. *Solicitudes de rectificación registral de la mención relativa al sexo en tramitación.*

Las previsiones del Capítulo I del Título II de esta ley serán de aplicación a todos los procedimientos registrales de rectificación de la mención relativa al sexo que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de esta ley si la persona interesada solicita del encargado del Registro Civil la reconducción del procedimiento a esta nueva normativa, que se llevará a cabo según las instrucciones que a tal fin imparta la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.*

El Código Civil queda modificado del siguiente modo:

Uno. El artículo 44 queda redactado en los siguientes términos:

> «Toda persona tiene derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código.
>
> El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.»

Dos. El artículo 108 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando los progenitores están casados entre sí.

La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código.»

Tres. El artículo 109 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación determina los apellidos con arreglo a lo dispuesto en la ley.

Si la filiación está determinada por ambas líneas, los progenitores de común acuerdo podrán decidir el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, antes de la inscripción registral. Si no se ejercita esta opción, regirá lo dispuesto en la ley.

El orden de apellidos inscrito para el mayor de los hijos regirá en las inscripciones de nacimiento posteriores de sus hermanos del mismo vínculo.

El hijo, al alcanzar la mayoría de edad, podrá solicitar que se altere el orden de los apellidos.»

Cuatro. El artículo 110 queda redactado en los siguientes términos:

«Aunque no ostenten la patria potestad, ambos progenitores están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos.»

Cinco. El artículo 120 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación no matrimonial quedará determinada legalmente:

1.º En el momento de la inscripción del nacimiento, por la declaración conforme realizada por el padre o progenitor no gestante en el correspondiente formulario oficial a que se refiere la legislación del Registro Civil.

2.º Por el reconocimiento ante el Encargado del Registro Civil, en testamento o en otro documento público.

3.º Por resolución recaída en expediente tramitado con arreglo a la legislación del Registro Civil.

4.º Por sentencia firme.

5.º Respecto de la madre o progenitor gestante, cuando se haga constar su filiación en la inscripción de nacimiento practicada dentro de plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Registro Civil.»

Seis. El artículo 124 queda redactado en los siguientes términos:

«La eficacia del reconocimiento de la persona menor de edad requerirá el consentimiento expreso de su representante legal o la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal y del progenitor legalmente conocido.

No será necesario el consentimiento o la aprobación si el reconocimiento se hubiere efectuado en testamento o dentro del plazo establecido para practicar la inscripción del nacimiento. La inscripción de la filiación del padre o progenitor no gestante así practicada podrá suspenderse a simple petición de la madre o progenitor gestante durante el año siguiente al nacimiento. Si el padre o progenitor no gestante solicitara la confirmación de la inscripción, será necesaria la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal.»

Siete. El artículo 132 queda redactado en los siguientes términos:

«A falta de la correspondiente posesión de estado, la acción de reclamación de la filiación matrimonial, que es imprescriptible, corresponde a cualquiera de los dos progenitores o al hijo.

Si el hijo falleciere antes de transcurrir cuatro años desde que alcanzase plena capacidad, o durante el año siguiente al descubrimiento de las pruebas en que se haya de fundar la demanda, su acción corresponde a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.»

Ocho. El artículo 137 queda redactado en los siguientes términos:

«1. La filiación del padre o progenitor no gestante podrá ser impugnada por el hijo durante el año siguiente a la inscripción de la filiación. Si fuere menor o persona con discapacidad con medidas de apoyo, para impugnarla, el plazo del año se contará desde la mayoría de edad o desde la extinción de las medidas de apoyo.

El ejercicio de la acción, en interés del hijo que sea menor, corresponderá, asimismo, durante el año siguiente a la inscripción de la filiación, a la madre o progenitor gestante que ostente la patria potestad, a su representante legal o al Ministerio Fiscal.

Si se tratare de persona con discapacidad con medidas de apoyo, esta, quien preste el apoyo y se encuentre expresamente facultado para ello o, en su defecto, el Ministerio Fiscal, podrán, asimismo, ejercitar la acción de impugnación durante el año siguiente a la inscripción de la filiación.

2. Si el hijo, pese a haber transcurrido más de un año desde la inscripción en el registro, desde su mayoría de edad o desde la extinción de la medida de apoyo, desconociera la falta de paternidad biológica de quien aparece inscrito como su padre o progenitor no gestante, el cómputo del plazo de un año comenzará a contar desde que tuviera tal conocimiento.

3. Cuando el hijo falleciere antes de transcurrir los plazos establecidos en los párrafos anteriores, su acción corresponderá a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.

4. Si falta en las relaciones familiares la posesión de estado de filiación matrimonial, la demanda podrá ser interpuesta en cualquier tiempo por el hijo o sus herederos.»

Nueve. El artículo 139 queda redactado en los siguientes términos:

«La madre o progenitor que conste como gestante podrá ejercitar la acción de impugnación de la filiación justificando la suposición del parto o no ser cierta la identidad del hijo.»

Diez. El artículo 163 queda redactado en los siguientes términos:

«Siempre que en algún asunto los progenitores tengan un interés opuesto al de sus hijos no emancipados, se nombrará a éstos un defensor que los represente en juicio y fuera de él. Se procederá también a este nombramiento cuando los progenitores tengan un interés opuesto al del hijo menor emancipado cuya capacidad deban completar.

Si el conflicto de intereses existiera solo con uno de los progenitores, corresponde al otro por Ley y sin necesidad de especial nombramiento representar al menor o completar su capacidad.»

Once. El artículo 170 queda redactado en los siguientes términos:

«Cualquiera de los progenitores podrá ser privado total o parcialmente de su potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Los Tribunales podrán, en beneficio e interés del hijo, acordar la recuperación de la patria potestad cuando hubiere cesado la causa que motivó la privación.»

Doce. Se introduce un nuevo artículo 958 bis, dentro de la sección primera del capítulo V del título III, en los siguientes términos:

«Artículo 958 bis.

Todas las referencias realizadas a la viuda en esta sección, se entenderán hechas a la viuda o al cónyuge supérstite gestante.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción.*

La disposición adicional tercera de la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción, queda redactada en los siguientes términos:

«Tercera.

Las referencias de esta ley a la capacidad de los cónyuges para adoptar simultáneamente a un menor serán también aplicables a los integrantes de una pareja unida de forma permanente por relación de afectividad análoga a la conyugal.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

El apartado 1 del artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.*

La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra j) en el apartado 1 del artículo 19, en los siguientes términos:

«j) Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas

lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Dos. El apartado 7 del artículo 60 queda redactado del siguiente modo:

«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 de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.*

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, queda modificada como sigue.

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 ter, en los siguientes términos:

«Artículo 11 ter. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

1. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 15 quater en los siguientes términos:

«Artículo 15 quater. *Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

1. En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia.

2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.

3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.

4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el Letrado de la Administración de Justicia determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que éstas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519.»

Tres. El apartado 5 del artículo 217 queda redactado del siguiente modo:

«5. En aquellos procesos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición final sexta. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

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 del siguiente modo:

Uno. El apartado 12 del artículo 8 queda redactado 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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, 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.»

Dos. El apartado 13 bis del artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales 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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

Tres. La letra d) del apartado 2 del artículo 10 bis queda redactada en los siguientes términos:

«d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.»

Cuatro. La letra c) del apartado 1 del artículo 16 queda redactada en los siguientes términos:

«c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.»

Disposición final séptima. *Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*

La letra k) del artículo 17 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud queda redactada en los siguientes términos:

«k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Disposición final octava. *Modificación de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.*

La Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se introduce una nueva letra f) en el apartado 1 del artículo 1, en los siguientes términos:

«f) Eliminar la LGTBIfobia, la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como garantizar el principio de igualdad de trato de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en el deporte. A estos efectos, se entiende por homofobia, bifobia y transfobia y discriminación de las personas LGTBI de forma directa e indirecta, toda distinción, exclusión, o restricción basada en motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales o atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.»

Dos. El apartado 2 del artículo 2 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Actos racistas, xenófobos o intolerantes en el deporte:

a) La realización de actos en que, públicamente o con intención de amplia difusión, y con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo, o próxima su celebración, una persona física o jurídica emita declaraciones o transmita informaciones en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las actuaciones que, con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo o próxima su celebración, o en los recintos deportivos, en sus aledaños, o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los recintos deportivos, supongan acoso, entendiendo por tal toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

c) Las declaraciones, gestos o insultos proferidos en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, que supongan un trato manifiestamente vejatorio para cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, edad, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

d) La entonación, en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión, las convicciones, su discapacidad, edad, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

e) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos que den soporte, inciten o ayuden a personas o grupos de personas a realizar en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus aledaños o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, los actos enunciados en los apartados anteriores.

f) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y grupos que promuevan los comportamientos racistas, xenófobos, LGTBIfóbicos e intolerantes en el deporte, así como la creación utilización de soportes digitales con la misma finalidad.»

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 6 queda redactada en los siguientes términos:

«b) Introducir, exhibir o elaborar pancartas, banderas, símbolos u otras señales con mensajes que inciten a la violencia o en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón de su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, edad, sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Cuatro. Las letras a) y g) del apartado 1 del artículo 16 quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) La aprobación y ejecución de planes y medidas dirigidas a prevenir la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte, contemplando determinaciones adecuadas en los aspectos social y educativo.»

«g) La eliminación de obstáculos y barreras que impidan la igualdad de trato y la incorporación sin discriminación alguna de los inmigrantes y las personas LGTBI que realicen actividades deportivas no profesionales.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 19 queda redactado en los siguientes términos:

«3. La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte promoverá la colaboración con las organizaciones no gubernamentales que trabajen contra el racismo, los derechos de las personas LGTBI y la violencia en el deporte.»

Seis. El artículo 20 queda redactado en los siguientes términos:

«1. La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte es un órgano colegiado encargado de la formulación y realización de políticas activas contra la violencia, la intolerancia y la evitación de las prácticas racistas, xenófobas y LGTBIfóbicas en el deporte.

2. La Comisión Estatal es un órgano integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y Corporaciones Locales, de las federaciones deportivas españolas o ligas profesionales, asociaciones de deportistas y por personas de reconocido prestigio en el ámbito del deporte y la seguridad, la lucha contra la violencia, el racismo, la LGTBIfobia y la intolerancia, así como la defensa de los valores éticos que encarna el deporte.

La composición y funcionamiento de la Comisión Estatal se establecerán reglamentariamente.

3. Las funciones de la Comisión Estatal, entre otras que pudieran asignársele, son:

a) De realización de actuaciones dirigidas a:

1.º Promover e impulsar acciones de prevención contra la actuación violenta en los acontecimientos deportivos.

2.º Fomentar, coordinar y realizar campañas de divulgación y de sensibilización en contra de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en todas sus formas, con el fin de conseguir que el deporte sea un referente de integración y convivencia social.

3.º Elaborar orientaciones y recomendaciones a las federaciones deportivas españolas, a las ligas profesionales, sociedades anónimas deportivas y clubes deportivos para la organización de aquellos espectáculos en los que razonablemente se prevea la posibilidad de actos violentos, racistas, xenófobos, de LGTBIfobia o intolerantes.

b) De elaboración, informe o participación en la formulación de políticas generales de sensibilización sobre la prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia, orientadas especialmente a:

1.º Informar aquellos proyectos de disposiciones que le sean solicitados por las Administraciones públicas competentes en materia de espectáculos deportivos, en particular las relativas a policía de espectáculos deportivos, disciplina deportiva y reglamentaciones técnicas sobre instalaciones.

2.º Informar preceptivamente las disposiciones de las comunidades autónomas que afecten al régimen estatal de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte y las disposiciones de las comunidades autónomas sobre prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte que sean enviadas por aquellas.

c) De vigilancia y control, a efectos de:

1.º Proponer a las autoridades públicas competentes la adopción de medidas sancionadoras a quienes incumplan la normativa prevista en esta ley y en las normas que la desarrollan.

2.º Interponer recurso ante el Comité Español de Disciplina Deportiva contra los actos dictados en cualquier instancia por las federaciones deportivas en la aplicación del régimen disciplinario previsto en esta ley, cuando considere que aquellos no se ajustan al régimen de sanciones establecido.

3.º Instar a las federaciones deportivas españolas y ligas profesionales a modificar sus estatutos para recoger en los regímenes disciplinarios las normas relativas a la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte.

4.º Instar a las federaciones deportivas españolas a suprimir toda normativa que implique discriminación en la práctica deportiva de cualquier persona en función de su nacionalidad u origen, su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5.º Promover medidas para la realización de los controles de alcoholemia en los espectáculos deportivos de alto riesgo, y para la prohibición de introducir en los mismos objetos peligrosos o susceptibles de ser utilizados como armas.

6.º Proponer el marco de actuación de las Agrupaciones de Voluntarios prevista en el artículo 19 de esta ley.

7.º Declarar un acontecimiento deportivo como de alto riesgo, a los efectos determinados en esta ley y en sus disposiciones de desarrollo.

8.º Coordinar su actuación con la desarrollada por los órganos periféricos de la Administración General del Estado con funciones en materia de prevención de la violencia en el deporte, así como el seguimiento de su actividad.

9.º En el marco de su propia reglamentación, ser uno de los proponentes anuales de la concesión del Premio Nacional que recompensa los valores de deportividad.

d) De información, elaboración de estadísticas y evaluación de situaciones de riesgo, destinadas a:

1.º Recoger y publicar anualmente los datos sobre violencia, racismo, xenofobia, LGTBIfobia e intolerancia en los espectáculos deportivos, previa disociación de los datos de carácter personal relacionados con las mismas, así como realizar encuestas sobre esta materia.

2.º Realizar informes y estudios sobre las causas y los efectos de la violencia, racismo, xenofobia, LGTBIfobia e intolerancia en el deporte.

e) De colaboración y cooperación con las comunidades autónomas:

Establecer mecanismos de colaboración y de cooperación con las comunidades autónomas para la ejecución de las medidas previstas en los apartados anteriores cuando fueran competencia de las mismas, y especialmente con los órganos que con similares finalidades que la Comisión Estatal existan en las comunidades autónomas.»

Siete. La letra g) del apartado 1 del artículo 21 queda redactada en los siguientes términos:

«g) La organización, participación activa o la incentivación y promoción de la realización de actos violentos, racistas, xenófobos, discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales o intolerantes de especial trascendencia por sus efectos para la actividad deportiva, la competición o para las personas que asisten o participan en la misma.»

Disposición final novena. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.*

La letra a) del apartado 3 del artículo 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactada en los siguientes términos:

> «a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Disposición final décima. *Modificación de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.*

Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

> **«Artículo 3.** *La condición de refugiado.*
>
> La condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género, orientación sexual o de identidad sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él, y no esté incurso en alguna de las causas de exclusión del artículo 8 o de las causas de denegación o revocación del artículo 9.»

Disposición final undécima. *Modificación de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.*

La Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se modifica el artículo 44, que queda redactado en los siguientes términos:

> **«Artículo 44.** *Inscripción de nacimiento y filiación.*
>
> 1. Son inscribibles los nacimientos de las personas, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Código Civil.
>
> 2. La inscripción hace fe del hecho, fecha, hora y lugar del nacimiento, identidad, sexo y, en su caso, filiación del inscrito.
>
> 3. La inscripción de nacimiento se practicará en virtud de declaración formulada en documento oficial debidamente firmado por el o los declarantes, acompañada del parte facultativo. A tal fin, el médico, el enfermero especialista en enfermería obstétrico-ginecológica o el enfermero que asista al nacimiento, dentro o fuera del establecimiento sanitario, comprobará, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, la identidad de la madre del recién nacido a los efectos de su inclusión en el parte facultativo. Los progenitores realizarán su declaración mediante la cumplimentación del correspondiente formulario oficial, en el que se contendrán las oportunas advertencias sobre el valor de tal declaración conforme a las normas sobre determinación legal de la filiación.
>
> En defecto del parte facultativo, deberá aportarse la documentación acreditativa en los términos que reglamentariamente se determinen.
>
> El Encargado del Registro Civil, una vez recibida y examinada la documentación, practicará inmediatamente la inscripción de nacimiento. Tal inscripción determinará la apertura de un nuevo registro individual, al que se asignará un código personal en los términos previstos en el artículo 6.
>
> 4. La filiación se determinará, a los efectos de la inscripción de nacimiento, de conformidad con lo establecido en las leyes civiles y en la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Salvo en los casos a que se refiere el artículo 48, en toda inscripción de nacimiento ocurrida en España se hará constar necesariamente la filiación materna, aunque el acceso a la misma será restringido en los supuestos en que la madre por motivos fundados así lo solicite y siempre que renuncie a ejercer los derechos derivados de dicha filiación. En caso de discordancia entre la declaración y el parte facultativo o comprobación reglamentaria, prevalecerá este último.

La filiación del padre o de la madre no gestante en el momento de la inscripción del hijo, se hará constar:

a) Cuando conste debidamente acreditado el matrimonio con la madre gestante y resulte conforme con las presunciones de paternidad del marido establecidas en la legislación civil o, aun faltando aquellas y también si la madre estuviere casada con otra mujer, en caso de que concurra el consentimiento de ambos cónyuges, aunque existiera separación legal o de hecho.

b) Cuando el padre o la madre no gestante manifieste su conformidad a la determinación de tal filiación, siempre que la misma no resulte contraria a las presunciones establecidas en la legislación civil y no existiere controversia. Deberán cumplirse, además, las condiciones previstas en la legislación civil para su validez y eficacia.

En los supuestos en los que se constate que la madre tiene vínculo matrimonial con persona distinta de la que figura en la declaración o sea de aplicación la presunción prevista en el artículo 116 del Código Civil se practicará la inscripción de nacimiento de forma inmediata solo con la filiación materna y se procederá a la apertura de un expediente registral para la determinación de la filiación paterna.

5. En los casos de filiación adoptiva se hará constar, conforme a la legislación aplicable, la resolución judicial o administrativa que constituya la adopción, quedando sometida al régimen de publicidad restringida previsto en la presente ley.

6. El reconocimiento de la filiación no matrimonial con posterioridad a la inscripción de nacimiento podrá hacerse en cualquier tiempo con arreglo a las formas establecidas en la legislación civil aplicable. Si se realizare mediante declaración del padre o madre no gestante ante el encargado del Registro Civil, se requerirá el consentimiento expreso de la madre o persona trans gestante y del representante legal si fuera menor de edad o de la persona a la que se reconoce si fuera mayor. Si se tratare de personas con discapacidad respecto de las cuales se hubiesen establecido medidas de apoyo, se estará a lo que resulte de la resolución judicial que las haya establecido o del documento notarial en el que se hayan previsto o acordado. Para que sea posible la inscripción deberán concurrir, además, los requisitos para la validez o eficacia del reconocimiento exigidos por la legislación civil.

Podrá inscribirse la filiación mediante expediente aprobado por el Encargado del Registro Civil, siempre que no haya oposición del Ministerio Fiscal o de parte interesada notificada personal y obligatoriamente, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando exista escrito indubitado del padre o de la madre en que expresamente reconozca la filiación.

2.ª Cuando el hijo se halle en la posesión continua del estado de hijo del padre o de la madre, justificada por actos directos del mismo padre o de su familia.

3.ª Respecto de la madre o persona trans gestante, siempre que se pruebe cumplidamente el hecho del parto y la identidad del hijo.

Formulada oposición, la inscripción de la filiación solo podrá obtenerse por el procedimiento regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

7. En los supuestos de controversia y en aquellos otros que la ley determine, para hacer constar la filiación paterna se requerirá previa resolución judicial dictada conforme a las disposiciones previstas en la legislación procesal.

8. Una vez practicada la inscripción, el Encargado expedirá certificación literal electrónica de la inscripción de nacimiento y la pondrá a disposición del declarante o declarantes.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 49 con la siguiente redacción:

«5. En el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual del nacido, los progenitores, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año. Transcurrido dicho plazo, la mención al sexo será obligatoria y su inscripción habrá de ser solicitada por los progenitores.»

Tres. El artículo 51 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 51. *Principio de libre elección del nombre propio.*

El nombre propio será elegido libremente y solo quedará sujeto a las siguientes limitaciones, que se interpretarán restrictivamente:

1.º No podrán consignarse más de dos nombres simples o uno compuesto.
2.º No podrán imponerse nombres que sean contrarios a la dignidad de la persona, ni los que hagan confusa la identificación. A efectos de determinar si la identificación resulta confusa no se otorgará relevancia a la correspondencia del nombre con el sexo o la identidad sexual de la persona.
3.º No podrá imponerse al nacido nombre que ostente uno de sus hermanos o hermanas con idénticos apellidos, a no ser que hubiera fallecido.»

Cuatro. El artículo 53 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 53. *Cambio de apellidos mediante declaración de voluntad.*

El Encargado puede, mediante declaración de voluntad del interesado, autorizar el cambio de apellidos en los casos siguientes:

1.º La inversión del orden de apellidos.
2.º La anteposición de la preposición «de» al primer apellido que fuera usualmente nombre propio o empezare por tal, así como las conjunciones «y» o «i» entre los apellidos.
3.º La acomodación de los apellidos de los hijos mayores de edad o emancipados al cambio de apellidos de los progenitores cuando aquellos expresamente lo consientan.
4.º La regularización ortográfica de los apellidos a cualquiera de las lenguas oficiales correspondiente al origen o domicilio del interesado y la adecuación gráfica a dichas lenguas de la fonética de apellidos también extranjeros.
5.º Cuando sobre la base de una filiación rectificada con posterioridad, el hijo o sus descendientes pretendieran conservar los apellidos que vinieren usando antes de la rectificación. Dicha conservación de apellidos deberá instarse dentro de los dos meses siguientes a la inscripción de la nueva filiación o, en su caso, a la mayoría de edad.»

Cinco. El artículo 69 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 69. *Presunción de nacionalidad española.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Civil y en tanto no conste la extranjería de los progenitores, se presumen españoles los nacidos en territorio español de progenitores también nacidos en España.

La misma presunción rige para la vecindad.»

Seis. El apartado 2 del artículo 91 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Las menciones registrales relativas al nombre y sexo de las personas cuando se cumplan los requisitos de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se rectificarán mediante el procedimiento registral previsto en dicha norma. En tales casos, la inscripción tendrá eficacia constitutiva.»

Siete. Se añade una disposición adicional décima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional décima. *Terminología.*

En las parejas del mismo sexo registral, las referencias hechas a la madre se entenderán hechas a la madre o progenitor gestante y las referencias hechas al padre se entenderán referidas al padre o progenitor no gestante.»

Disposición final duodécima. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5, en los siguientes términos:

«5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Disposición final decimotercera. *Modificación de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.*

La Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria, queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se introduce un nuevo Capítulo I bis en el Título II, en los siguientes términos:

«CAPÍTULO I BIS

De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral del sexo de personas mayores de doce años y menores de catorce

Artículo 26 bis. *Ámbito de aplicación.*

Se aplicarán las disposiciones de este Capítulo para recabar aprobación judicial para la modificación de la mención registral del sexo por personas mayores de doce años y menores de catorce.

Artículo 26 ter. *Competencia, legitimación y postulación.*

1. Será competente para conocer de este expediente el Juzgado de Primera Instancia del domicilio de la persona cuya mención registral pretenda rectificarse o, si no lo tuviera en territorio nacional, el de su residencia en dicho territorio.

2. Podrán promover este expediente las personas mayores de doce años y menores de catorce, asistidas por sus representantes legales. En el supuesto de desacuerdo de los progenitores o representante legal, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial de conformidad con lo previsto en los artículos 235 y 236 del Código Civil.

3. Si el expediente se insta por una persona menor con discapacidad, deberán disponerse en su favor las medidas de apoyo que pueda precisar.

4. En la tramitación del presente expediente no será preceptiva la intervención de abogado ni procurador.

Artículo 26 quater. *Tramitación.*

1. El expediente, que será de tramitación preferente, se iniciará mediante solicitud en la que la persona legitimada manifieste su disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y solicite autorización judicial para que se proceda a la correspondiente rectificación registral de la mención al sexo y, en su caso, al nombre que aparece en la inscripción.

2. La solicitud deberá venir acompañada de cualesquiera medios documentales o testificales acreditativos de que la persona que insta el expediente ha mantenido de forma estable la disconformidad a la que se refiere el apartado anterior.

Admitida a trámite la solicitud, el Juez citará a comparecer al solicitante y, en su caso, a sus representantes legales, a las demás personas que estime oportuno, así como al Ministerio Fiscal.

3. El Juez podrá solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias para acreditar la madurez necesaria del menor y la estabilidad de su voluntad de rectificar registralmente la mención a su sexo, tendrá en consideración en todo momento el interés superior de la persona menor de edad y le facilitará la información sobre las consecuencias jurídicas de la rectificación solicitada y toda la información complementaria que proceda, en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

Deberá informarle asimismo de la existencia de las medidas de asistencia e información que estén a disposición de la persona solicitante en los ámbitos sanitario, social, laboral, educativo y administrativo, incluyendo medidas de protección contra la discriminación, promoción del respeto y fomento de la igualdad de trato. Igualmente, pondrá en conocimiento de la persona menor de edad legitimada la existencia de asociaciones y otras organizaciones de protección de los derechos en este ámbito a las que puede acudir.

4. Para su intervención como testigos serán idóneas todas las personas mayores de edad aun cuando estén ligadas a la persona solicitante por parentesco, por consanguinidad o afinidad en cualquier grado, vínculos de adopción, tutela o análogos, o relación de amistad.

Artículo 26 quinquies. *Resolución.*

1. Previa audiencia de la persona menor, el Juez resolverá sobre la concesión o denegación de la aprobación judicial, considerando en todo caso el interés superior del menor de edad y previa comprobación de su voluntad estable de modificar la inscripción registral y de su madurez suficiente para comprender y evaluar de forma razonable e independiente las consecuencias de su decisión.

La concesión no podrá estar condicionada a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la identidad sexual, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

2. El testimonio de dicha resolución se remitirá al Registro Civil competente para proceder, en su caso, a la inscripción de la rectificación aprobada judicialmente.»

Dos. Se introduce un nuevo Capítulo I ter en el Título II, en los siguientes términos:

«CAPÍTULO I TER

De la aprobación judicial de la nueva modificación de la mención registral relativa al sexo con posterioridad a una reversión de la rectificación de la mención registral

Artículo 26 sexies. *Ámbito de aplicación.*

Se aplicarán las disposiciones de este Capítulo para recabar aprobación judicial para la modificación de la mención registral relativa al sexo cuando respecto de la misma persona ya se haya realizado una rectificación de la inscripción registral relativa al sexo y una reversión de dicha modificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47, párrafo segundo, de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 26 septies. *Competencia, legitimación y postulación.*

1. Será competente para conocer de este expediente el Juzgado de Primera Instancia del domicilio de la persona cuya mención registral pretenda rectificarse o, si no lo tuviera en territorio nacional, el de su residencia en dicho territorio.
2. Podrá promover este expediente cualquiera de las personas que estén legitimadas para instar la rectificación de la mención registral del sexo.
3. En la tramitación del presente expediente no será preceptiva la intervención de abogado ni procurador.

Artículo 26 octies. *Tramitación.*

1. El expediente, que será de tramitación preferente, comenzará con la presentación de una solicitud en la que la persona interesada manifieste su voluntad de revertir la rectificación registral anteriormente producida. Deberá ir acompañada de los medios de prueba que desee utilizar.
2. Admitida a trámite la solicitud, el Juez citará a comparecencia al solicitante y, en su caso, a sus representantes legales, a las demás personas que estime oportuno, así como al Ministerio Fiscal.
3. El Juez podrá solicitar la práctica de cualesquiera otras pruebas que considere oportunas.

Artículo 26 nonies. *Resolución.*

1. El Juez resolverá sobre la concesión o denegación de la aprobación judicial, considerando en todo caso, si el solicitante fuera persona menor de edad, el interés superior del menor.
2. El testimonio de dicha resolución se remitirá al Registro Civil competente para proceder, en su caso, a la inscripción de la rectificación aprobada judicialmente.»

Disposición final decimocuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. La letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en los siguientes términos:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Dos. La letra b) del apartado 4 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Tres. El apartado 3 del artículo 14 queda redactado como sigue:

«3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.»

Cinco. El apartado 8 del artículo 37 queda redactado como sigue:

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Seis. Los apartados 4 y 5 del artículo 40 quedan redactados como sigue:

«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.»

Siete. La letra n) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada de la siguiente manera:

«n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Ocho. El apartado 4 en el artículo 48, al que se añade un nuevo párrafo final, en los siguientes términos:

«A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

Nueve. La letra m) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.»

Diez. La letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada como sigue:

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Once. La letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela

judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Disposición final decimoquinta. *Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.*

Se modifica la letra f) del apartado 4 del artículo 33 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Disposición final decimosexta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Las letras h) e i) del artículo 14 quedan redactadas en los siguientes términos:

«h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Dos. Se añade un nuevo segundo párrafo a la letra e) del artículo 48, con el siguiente tenor literal:

«A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.»

Tres. Se añade un último párrafo a la letra a) del artículo 49, con el siguiente tenor literal:

«A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

Cuatro. Se añade un último párrafo a la letra c) del artículo 49, con el siguiente tenor literal:

«A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

Cinco. La letra d) del artículo 49 queda redactada como sigue:

«d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo

que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

Seis. El apartado 4 del artículo 53 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Siete. El apartado 1 del artículo 82 queda redactado como sigue:

«1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.»

Ocho. Los apartados 1 y 5 del artículo 89 quedan redactados como sigue:

«1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.
b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
c) Excedencia por cuidado de familiares.
d) Excedencia por razón de violencia de género.
e) Excedencia por razón de violencia terrorista.»

«5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Nueve. La letra b) del apartado 2 del artículo 95 queda redactada en los siguientes términos:

«b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón

de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.»

Disposición final decimoséptima. *Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.*

Uno. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»

Dos. Se añade un apartado 3 bis al artículo 122 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público con el siguiente contenido:

«3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.»

Disposición final decimoctava. *Título competencial.*

La presente ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1.1.ª, 2.ª, 3.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 8.ª, 16.ª, 17.ª, 18.ª, 27.ª y 30.ª de la Constitución, en cuanto atribuyen al Estado competencias exclusivas para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; extranjería; relaciones internacionales; Administración de Justicia; legislación penal, penitenciaria y procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las comunidades autónomas; legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las comunidades autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan; bases y coordinación general de la sanidad; legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas; bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas, el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las comunidades autónomas, legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas; normas básicas del régimen de prensa, radio y televisión y, en general, de todos los medios de comunicación social, sin perjuicio de las facultades que en su desarrollo y ejecución correspondan a las comunidades autónomas; regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Disposición final decimonovena. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley, lo que habrá de realizar en el plazo de un año desde su entrada en vigor.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno habilitará por vía reglamentaria los procedimientos a que se refiere el artículo 50.2, en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado.

Disposición final vigésima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 37

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo

Ministerio de Hacienda y Función Pública
«BOE» núm. 68, de 21 de marzo de 2023
Última modificación: 24 de julio de 2023
Referencia: BOE-A-2023-7333

La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental reconocido tanto en el orden internacional como en el nacional, constituye una necesidad estratégica de cualquier país para alcanzar una verdadera democracia y para construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Las Administraciones Públicas, en su calidad de empleadoras y responsables de la ejecución de las políticas públicas, deben ejecutar e impulsar las actuaciones necesarias en materia de organización de su personal a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sirviendo, además, de modelo y ejemplo al resto de organizaciones, públicas y privadas, así somo a la sociedad en su conjunto.

Al objeto de impulsar este principio y aunar y coordinar las actuaciones de las distintas Administraciones Publicas, el Acuerdo marco para una Administración del siglo XXI, firmado el 19 de octubre de 2022 con las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, recoge distintas medidas dirigidas a impulsar la acción común por una igualdad entre mujeres y hombres, visibilizando, así, este principio como un elemento clave y vertebrador de las organizaciones públicas.

Conscientes de la necesidad de fortalecer la normativa, la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 recoge la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando una nueva redacción a su disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:

> «1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
>
> 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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 con carácter anual.

3. En el plazo de tres meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y trasparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.»

Es por ello, que se procede a crear el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, mediante esta resolución que atiende a razones de interés general, pues facilitará la plena efectividad del derecho de la ciudadanía a conocer los planes y actuaciones desarrolladas por las distintas Administraciones Públicas en materia de igualdad y frente al acoso sexual y por razón de sexo, potenciando una mayor publicidad y difusión de dichos planes y protocolos, que, aun siendo públicos, podrán así ser accesibles de manera más fácil en un recopilatorio de documentos.

En atención a cuanto ha quedado expuesto, resuelvo:

Primero. *Objeto.*

La presente resolución tiene por objeto crear el Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones, permitiendo aunar en un solo espacio todos los documentos adoptados en esta materia, a los efectos de facilitar a la ciudadanía su acceso y conocimiento.

Segundo. *Contenido del Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas.*

1. Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán:

a) Los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio.

b) Los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

2. Para el cumplimiento de esta finalidad, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es dependiente de la Dirección General de la Función Pública, los mencionados planes y protocolos, acompañados de los anexos 1 y 2 de esta resolución, así como sus posteriores actualizaciones.

3. Los planes y protocolos y la documentación prevista en el apartado anterior, se publicarán en la sección de igualdad de la página web de la Dirección General de la Función Pública y, en todo caso, en el Portal www.administracion.gob.es para permitir el acceso público y facilitar su consulta automatizada.

Tercero. *No incremento de gasto público.*

El funcionamiento de este Registro de Planes de Igualdad no implicará incremento de gasto. Su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Cuarto. *Entrada en vigor.*

La presente resolución entrará en vigor a partir el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO 1

Administración Pública que presenta el Plan .....

El número total de efectivos que componen la administración es de ....., distribuidos del siguiente modo:

- .....de personal funcionario
- .....de personal laboral
- ....de personal estatutario
- .....otro personal.

Se trata de un Plan ACORDADO ☐ NEGOCIADO ☐ con las organizaciones sindicales.....(*indicar cuales*)

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de ....., desde .....hasta..... .

Evaluación intermedia SI.....NO....

PRINCIPALES DATOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO

OBJETIVOS A ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO 2

El Plan de Igualdad de …….. para el periodo ……..contiene las siguientes medidas:

Condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se incluyen medidas para que los sistemas de promoción tengan perspectiva de género?			
¿Se incluyen medidas para fomentar la igualdad en el acceso al empleo público?			

Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?			
¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?			
¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación?			

Medidas para fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?			
¿Se planifica la formación en la Administración desde la perspectiva de género?			
¿Se incluyen formaciones específicas en tema de igualdad?			
¿Se contemplan medidas de formación en materia de igualdad para todo el personal?			

Acciones para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración?			
¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Administración u organismos públicos?			

Previsión de establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso?			
¿Cómo garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso?			

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género y violencia sexual?			
¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género y violencia sexual?			
¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género?			

Acciones para establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se ha adoptado alguna medida para eliminar cualquier discriminación que pudiera producirse en materia retributiva por razón de sexo?			

Medidas para evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

	NO	SI	DESCRIPCIÓN
¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?			
¿Se prevé la realización de informes de seguimiento y evaluaciones?			
¿Cuál es la calendarización prevista para las reuniones de seguimiento del Plan?			

§ 38

Real Decreto 669/2023, de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 172, de 20 de julio de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-16729

La igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación constituye un pilar fundamental para lograr tanto la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como el máximo aprovechamiento del talento en el seno de la política de investigación científica y técnica, el desarrollo y la innovación. España avanza en el propósito de alcanzar la participación plena y equitativa de las mujeres en la ciencia, con el doble objetivo de garantizar también que ellas sean beneficiarias de la investigación científica y agentes del cambio arraigado en la investigación, el desarrollo experimental, la transferencia de conocimiento y la innovación (I+D+I).

Actualmente España es referente internacional en avances en igualdad de género, debido a las numerosas y relevantes leyes y políticas públicas que se han implementado en los últimos años para combatir la discriminación y la desigualdad, y a su decidido impulso a la integración de la igualdad en las políticas sectoriales a nivel europeo. Desde la Unión Europea se han promovido diversas medidas, como la aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Género, 2020-2025, «Trabajar para una Unión de la Igualdad», desde la que se destaca la desigualdad de género en las ocupaciones, pues las mujeres están infrarrepresentadas en las enseñanzas universitarias relacionadas con las disciplinas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (en adelante, STEM, por sus siglas en inglés). Con el fin de reducir esta desproporción, se apuesta por una mayor transparencia o por la promoción de actividades que despierten el interés y la vocación de niñas y mujeres en el sector científico y tecnológico.

En España, el artículo 14 de la Constitución establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Para garantizar su cumplimiento, su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En desarrollo de este marco constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de todos los Poderes Públicos, así como la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género, especialmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Y es que existen esferas en las que las mujeres han encontrado grandes dificultades para lograr avances en favor de la igualdad

efectiva, generalmente marcados por estereotipos y sesgos con anclaje en el imaginario colectivo. Entre ellos, la segregación horizontal provoca que las mujeres accedan, con mayor frecuencia, a sectores tradicionalmente «feminizados», estando infrarrepresentadas en algunos ámbitos del progreso científico y técnico, de la investigación y la innovación. Asimismo, la brecha salarial de género también se da en ámbitos como el académico, como pone de manifiesto el informe Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas realizado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), la Conferencia de rectores de Universidades Españolas (CRUE) y el Ministerio de Universidades.

Por su parte, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tras su modificación operada por Ley 17/2022, de 5 de septiembre, prevé en su artículo 33 un conjunto de medidas para asegurar entornos de investigación e innovación igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, entre los que se encuentra la creación de un Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I para centros de investigación, universidades y centros de innovación que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en investigación, innovación y transferencia de conocimiento, e integración de la dimensión de género en los proyectos de I+D+I.

Junto a ello, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, contempla en su artículo 13, apartado 2, la incentivación, por parte del sistema universitario, de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales.

Complementariamente a lo anterior, el Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, creado por el Real Decreto 938/2020, de 27 de octubre, por el que se regula el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», tiene como objeto hacer un seguimiento periódico y sistemático de la situación de las mujeres investigadoras, tecnólogas e innovadoras y de la desigualdad entre mujeres y hombres en este ámbito; y en base a ello, proponer, asesorar e impulsar y valorar la eficacia de las medidas y actuaciones para erradicar las brechas de género persistentes, para avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles y para integrar de forma transversal la perspectiva de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Si bien se ha avanzado hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es amplio el recorrido que queda por hacer, pues siguen existiendo áreas en las que las mujeres encuentran importantes obstáculos. Combatir las brechas de género en la ciencia y la innovación debe hacerse en tres grandes ámbitos.

En primer lugar, es preciso atraer a más niñas y jóvenes a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas a los ámbitos STEM, donde todavía son minoría en las aulas. Desde pequeñas, las chicas casi no encuentran mujeres científicas en sus libros de texto, donde solo aparecen un 7,5 % de referentes femeninos. Es vital visibilizar a las mujeres que investigan e innovan e incluirlas en los materiales educativos, en la divulgación científica y en los medios de comunicación, para ofrecer a las niñas espejos donde mirarse y despertar las vocaciones STEM y para que los chicos puedan reconocer a mujeres con talento científico y valorar las importantes aportaciones que han realizado y realizan en estos ámbitos. Desde 2016 ha ido disminuyendo el número de mujeres estudiantes e investigadoras en estas disciplinas, sobre todo en el área de ingeniería y tecnología, donde su presencia ha retrocedido casi un 7 %. En los estudios de grado y máster, ellas representan un 25 % del alumnado en ingeniería y tecnología; en informática, un 12,9 %; y, son el 12 % de las investigadoras en ingeniería y arquitectura («Científicas en Cifras» 2021, de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación).

En segundo lugar, es necesario retener el talento y apoyar el liderazgo de las mujeres que investigan e innovan en todos los ámbitos STEAM, ya que también en Humanidades (A de *Arts*, por su sigla en inglés) las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías profesionales más altas y en el liderazgo en investigación, algo más llamativo si cabe dado el elevado número de alumnas y de profesoras titulares. En España, el número de mujeres que inicia una carrera científica es mayor al de hombres, con un 53 % de doctoradas, por encima de la media de la Unión Europea (48 %). Pero, a medida que avanzan en su trayectoria, la proporción de mujeres desciende: hoy ellas son el 41 % de la comunidad investigadora en

España y solo ocupan una cuarta parte de los puestos más altos. Concretamente, el porcentaje de catedráticas o profesoras de investigación es de un 24 %, y el de rectoras y directoras de institutos de investigación, de un 23 %. Las mujeres van abandonando la investigación por diversas causas, como los problemas para conciliar la vida personal y, sobre todo, familiar, con una carrera en investigación que cuenta con dificultades propias como la competitividad, la inestabilidad, la movilidad o las altas exigencias de dedicación, que precarizan y dificultan la entrada y permanencia de las mujeres en el ámbito investigador. Otros motivos que las llevan a desistir son las barreras visibles e invisibles, los sesgos de género y el sexismo que sufren en algunos entornos laborales («Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España», 2021, del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación). Es por ello clave mejorar las condiciones laborales y garantizar espacios de trabajo igualitarios, diversos, inclusivos y seguros para las personas que hacen ciencia e innovan en nuestro país, ayudando así a erradicar las barreras extra que persisten para las mujeres en estos ámbitos.

Ante esta realidad, se han de erradicar inercias y estereotipos, garantizando unas condiciones laborales dignas, fortaleciendo la corresponsabilidad, impulsando medidas que hagan sostenible la carrera investigadora con la vida y creando oportunidades para que las mujeres puedan emprender y progresar en una carrera científica en igualdad, sin tener que elegir o sacrificar importantes facetas de su vida como la maternidad. En materia sectorial, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ya incluyó en su ámbito de aplicación, el principio de transversalidad del enfoque de género, si bien el Informe Científicas en cifras 2021 pone de manifiesto que todavía podría avanzarse más en este sentido. Por ejemplo, son pocos los organismos públicos de investigación y universidades públicas que, aunque cuenten con planes de igualdad de género en vigor en su mayoría, realizan un seguimiento y evaluación del impacto; así como también son minoritarias las publicaciones científicas y los proyectos de I+D+I que incluyen en su contenido la dimensión de género.

En tercer lugar, se ha de asegurar una ciencia y una innovación inclusivas, que tengan en cuenta las necesidades, características y circunstancias de mujeres y hombres por igual, incluyendo la perspectiva de género con enfoque interseccional en la investigación científica y en la transferencia del conocimiento. Hoy solo un 23 % de las propuestas que se presentan en convocatorias de I+D integran la dimensión de género en el contenido de sus proyectos. España necesita una ciencia que también sea capaz de dar respuesta a grandes tabús con sello femenino como es la salud mental, en un momento en el que la ansiedad y la depresión afectan al doble de mujeres que de hombres. Por otra parte, la cooperación española ha de velar por reducir la brecha de desigualdad en la cooperación cultural y científica e incrementar sus programas e iniciativas educativas en materia de igualdad en el mundo.

Los organismos públicos de investigación, así como las universidades públicas, deben llevar a cabo sus tareas de investigación, innovación, intercambio y transferencia del conocimiento teniendo presente la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, centrándose para ello en tres ejes esenciales de la sostenibilidad: la social, la medioambiental y la de buen gobierno. Este real decreto incide, concretamente, en los siguientes objetivos de desarrollo sostenible: educación de calidad (4.º objetivo); la igualdad de género (5.º objetivo); la reducción de las desigualdades (10.º objetivo); paz, justicia e instituciones sólidas (16.º objetivo); y las alianzas para lograr los objetivos (17.º objetivo).

En virtud de lo anteriormente señalado, y con el fin de seguir avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia, se crea el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I para reconocer a aquellas entidades que ejecutan, como principal labor, actividades de investigación, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento y/o de innovación, cuyas prácticas destaquen por sus valores éticos y por la incorporación de medidas que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de género en los diferentes ámbitos de su organización y también de las funciones que se realicen.

Dicho distintivo, tendente al reconocimiento y promoción de las entidades distinguidas, es una medida de impulso de la I+D+I recogida, como se ha indicado anteriormente, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, con una singularidad propia y de naturaleza distinta a la de los signos distintivos que son objeto de regulación en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas. De otra parte, el logotipo del distintivo, cuya titularidad corresponderá a la

Administración General del Estado, será solicitado como marca conforme a lo establecido en la referida Ley 17/2001, de 7 de diciembre.

Para su concesión, se valorará el trabajo realizado por las entidades solicitantes para reforzar estructuras y políticas específicas en aplicación del principio de igualdad de género, y de la perspectiva de género con enfoque interseccional en su ámbito de actuación en I+D+I, entendiendo la interseccionalidad como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características o identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación», según la definición que facilita el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. También se valorarán las medidas implantadas para lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos, incluida la toma de decisiones, así como las iniciativas para alcanzar el cambio en la cultura organizativa favorable a la igualdad de género y otras medidas que busquen incorporar la dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D+I. Es también fundamental que estas entidades puedan demostrar que las políticas de igualdad de género forman ya parte de una estrategia más amplia y estén integradas en el conjunto del ecosistema de I+D+I, docencia y transferencia de la entidad.

A la consecución de estos objetivos en materia de igualdad contribuye el presente real decreto, estableciendo la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, entrega y las facultades y obligaciones que conlleva, así como su evaluación y seguimiento, vigencia y renovación.

Este real decreto se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y, en concreto, a los principios de necesidad y eficacia, pues conlleva una mejora de la situación de igualdad de oportunidades en el ámbito de la I+D+I, siendo el instrumento más eficaz para visibilizar los avances en la consecución del objetivo de igualdad de género que se persigue. También se ajusta al principio de proporcionalidad, toda vez que contiene la regulación imprescindible para atender dicha finalidad y es el instrumento normativo más adecuado para su consecución; y a los principios de seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, ya que la norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico y sus objetivos han sido definidos claramente. Asimismo, evita cargas administrativas innecesarias y accesorias, regulando los trámites estrictamente necesarios, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, para dar lugar a la consecución de los objetivos de la misma.

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.15.ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica.

En su virtud, a propuesta de las Ministras de Ciencia e Innovación y de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de julio de 2023,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. Este real decreto tiene por objeto regular la concesión, efectos y vigencia del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I para el reconocimiento y promoción de aquellas entidades cuya actividad principal sea la ejecución de la investigación, el desarrollo experimental, la transferencia de conocimiento y/o la innovación, que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en estos ámbitos.

2. El Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I tendrá por finalidad:

a) Acelerar los cambios estructurales en materia de igualdad en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento e innovación.

b) Mejorar la coordinación entre las diferentes administraciones y demás agentes implicados en las políticas de igualdad del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, ofreciendo un marco común y criterios estables hacia los que deberán aspirar los centros de investigación, centros tecnológicos y de innovación, y entidades similares, así como los centros e instituciones de educación superior que tengan la I+D+I como una de sus principales misiones.

c) Visibilizar las acciones exitosas en materia de igualdad en el área de I+D+I y favorecer el intercambio de buenas prácticas, facilitando así la candidatura de otros centros de investigación desarrollo experimental, transferencia de conocimiento y/o innovación, e instituciones de educación superior.

Artículo 2. *Denominación, representación, titularidad y difusión del Distintivo.*

1. El distintivo regulado en este real decreto se denominará «Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I» y se representará con el logotipo que se determine mediante orden de la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

2. El logotipo y el nombre del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I será de titularidad exclusiva de la Administración General del Estado, y su gestión corresponderá al Ministerio de Ciencia e Innovación.

3. Será solicitado el registro como marca del logotipo de Igualdad de Género en I+D+I conforme a lo establecido en la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas.

4. Las entidades que hagan uso del logotipo y nombre del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I deberán reproducirlo con exactitud, en los colores, tamaño y tipos de letra que se aprueben.

5. Por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación se llevarán a cabo cuantas actuaciones resulten precisas para difundir la existencia y relevancia para la ciencia, la tecnología y la innovación del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, promoviendo que por parte de las entidades que formen parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se incentive la concurrencia a las convocatorias que se efectúen en ejecución de lo previsto en este real decreto, así como el general conocimiento del Distintivo por la ciudadanía y su uso responsable por parte de las entidades acreedoras del mismo.

Artículo 3. *Uso del Distintivo.*

1. El uso del Distintivo será válido, únicamente, durante su vigencia. No será posible hacer uso del distintivo una vez expirada esta, ni en caso de suspensión o revocación acordadas administrativamente.

2. En todo caso, el uso del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I estará sujeto al cumplimiento de la normativa aplicable y, en particular, en materia de publicidad y comunicación institucional, a lo establecido en la Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional.

Artículo 4. *Entidades solicitantes del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.*

Podrán solicitar el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I las siguientes entidades que forman parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación:

a) Los institutos y centros públicos y privados que ejecuten, como actividad principal, actividades de investigación, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento, y/o de innovación (I+D+I);

b) Las facultades y escuelas de Universidades públicas y privadas españolas que ejecuten, como una de sus actividades principales, actividades de investigación, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento y/o innovación (I+D+I), y que formen parte del Espacio Europeo de Educación Superior, de conformidad con lo preceptuado en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario;

c) Las instituciones de educación superior que tengan la I+D+I como una de sus principales misiones, así como los agentes públicos y privados que ejecuten dichas

actividades, cuando no cuenten con el tipo de institutos o centros, mencionados anteriormente, y que formen parte del Espacio Español de Educación Superior;

d) Los centros y entidades que formen parte del Sistema Nacional de Salud y que ejecuten como una de sus principales misiones actividades de investigación, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento y/o innovación (I+D+I).

CAPÍTULO II

Procedimiento para la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I

Artículo 5. *Convocatoria.*

1. La concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I se efectuará mediante un procedimiento administrativo basado en los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación, así como de eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.

2. El procedimiento se iniciará de oficio mediante orden de la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, que será objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con periodicidad bienal.

3. En la convocatoria figurarán, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) La referencia a este real decreto.

b) Los órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

c) Las condiciones y requisitos que deberán cumplir las entidades solicitantes a obtener el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.

d) El plazo y la forma de presentación de las solicitudes.

e) Los documentos que deben acompañar en su solicitud las entidades solicitantes.

f) El procedimiento de evaluación de las solicitudes.

g) Los criterios de valoración de las solicitudes con la correspondiente ponderación numérica.

h) El plazo máximo para resolver el procedimiento de la concesión de los distintivos de igualdad de género en I+D+I.

i) La indicación de que la resolución del procedimiento pondrá fin a la vía administrativa, así como los recursos administrativos o contencioso-administrativos que contra la misma procedan y el órgano ante el que hayan de interponerse.

4. La convocatoria establecerá la forma y plazo de presentación de las solicitudes en cada convocatoria.

5. Para la elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de las convocatorias el Ministerio de Ciencia e Innovación podrá contar con personas colaboradoras y expertas o especialistas científicas y tecnológicas y de innovación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como con la colaboración de otros Ministerios, organismos y entidades.

Artículo 6. *Requisitos.*

Las entidades solicitantes relacionadas en el artículo 3 deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

b) No haber sido sancionada con carácter firme en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, por infracciones graves o muy graves, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y, en el caso de entidades y facultades sin personalidad jurídica, no haber sido responsable de la correspondiente sanción de la entidad o universidad a la que pertenezcan.

c) No haber sido sancionada con carácter firme en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, por infracciones graves o muy graves,

en materia de igualdad y no discriminación en el acceso a los bienes y servicios, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General para la defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, y en materia de inclusión social e integridad y ética académica, y en el caso de entidades y facultades sin personalidad jurídica, no haber sido responsable de la correspondiente sanción de la entidad o universidad a la que pertenezcan.

d) No haber sido sancionada con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en los tres años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 16 de noviembre.

e) Cumplir con las obligaciones en materia de igualdad de género establecidas en el marco normativo en vigor, que le sea de aplicación, muy especialmente aquellas incluidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

f) Contar con un compromiso explícito en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la unidad o entidad, y la responsabilidad social. Este compromiso deberá acreditarse por escrito y haberse hecho público.

g) Tener registrado y vigente un plan de igualdad, en aquellos supuestos en los que la entidad esté obligada a su implantación de acuerdo con la normativa legal o convencional. En los demás supuestos, tener implantado y en vigor un plan de actuación de igualdad, así como haberle dado publicidad.

h) Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación periódicos del plan de actuación de igualdad en las entidades que dispongan de este conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los supuestos en los que sea de aplicación. En los supuestos de las entidades no obligadas, deberán acreditar haber realizado balances o informes periódicos de su plan de actuación de igualdad.

i) Disponer del registro retributivo conforme a lo previsto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

j) Disponer de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 7. *Documentación.*

1. Las solicitudes que se presenten para obtener el Distintivo de Igualdad de Género en I +D+I deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Carta de compromiso suscrita por la persona que ostente la condición de máximo representante de la entidad solicitante que ejecute actividades de investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento y/o innovación, avalando el compromiso de dicha entidad con la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y su funcionamiento interno, entre otros; así como en relación con la integración de la perspectiva de género con enfoque interseccional en su ámbito de actuación en I+D+I, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.d).

b) Plan de igualdad vigente, así como su inscripción cuando sea obligatoria, o plan de actuación que adecúa dicho Plan a la realidad de la entidad solicitante, y evidencias complementarias que acrediten los resultados en materia de igualdad de género en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento y/o innovación, e integración de la dimensión de género en los proyectos de I+D+I.

c) Memoria de actividades de seguimiento y evaluación firmada relativa al cumplimiento del artículo 6.g) relacionada con el seguimiento de las medidas o plan de igualdad de la entidad.

d) Demás documentación que acredite la información facilitada por la entidad solicitante para cada uno de los apartados previstos en la solicitud en el marco de las convocatorias. Y, en particular, una declaración responsable en la que se ponga de manifiesto el cumplimiento de los requisitos previstos en los párrafos b), c) y d) del artículo 6.

2. La presentación de la solicitud conllevará la autorización de la entidad solicitante para que el órgano concedente obtenga de forma directa la acreditación de la circunstancia de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, a través de certificados telemáticos, en cuyo caso la entidad solicitante no deberá aportar las correspondientes certificaciones.

No obstante, la entidad solicitante podrá denegar expresamente el consentimiento, debiendo aportar entonces las certificaciones correspondientes.

Artículo 8. *Órganos competentes.*

1. El órgano competente para la iniciación y resolución del procedimiento será la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

2. La ordenación e instrucción del procedimiento corresponderá a la unidad u órgano que designe la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Artículo 9. *Comisión Evaluadora del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.*

1. La Comisión Evaluadora del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I (en adelante, Comisión Evaluadora) será la encargada de evaluar las solicitudes presentadas en las convocatorias de concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, correspondiéndole emitir un informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada, atendiendo a los criterios de valoración establecidos en este real decreto y en cada convocatoria.

2. La Comisión Evaluadora estará formada por las siguientes personas:

a) Presidencia: la persona titular de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, que tendrá voto de calidad en caso de empate. En supuestos de ausencia, vacancia o enfermedad, la persona titular de la Presidencia será sustituida por la persona designada como suplente por la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

b) Vocalías:

1.º Tres personas titulares y tres personas suplentes, cuya designación se realizará entre personas científico-técnicas que tenga la titulación de doctorado y con conocimientos y experiencia relevantes en materia de igualdad de género en I+D+I, que podrán pertenecer a cualquiera de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación descritos en el artículo 3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, nombradas por la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, por un periodo de un año renovable.

2.º Una persona titular y una persona suplente, con rango mínimo de nivel 28 en caso de que tengan la condición de funcionario, nombradas por la persona titular de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) del Ministerio de Universidades de entre su personal.

c) Secretaría: una persona designada por la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, que tendrá voz y voto.

Las personas integrantes de la Comisión Evaluadora podrán ser sustituidas en supuestos de ausencia, vacancia o enfermedad por las personas designadas como suplentes.

3. En la designación de las personas integrantes de la Comisión Evaluadora se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. El órgano instructor dará el apoyo administrativo necesario para el correcto funcionamiento de la Comisión Evaluadora.

5. La Comisión Evaluadora podrá solicitar de otras entidades y administraciones públicas los informes que estime oportunos sobre las entidades solicitantes del distintivo, para el correcto ejercicio de sus funciones.

6. En todo momento, la Comisión Evaluadora podrá recabar de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, o de los órganos públicos adscritos o dependientes del Ministerio de Ciencia e Innovación o de otros ministerios, así como de personas asesoras especialistas, la asistencia que precise a efectos del mejor cumplimiento de sus atribuciones.

7. Los miembros de la Comisión Evaluadora, así como las personas que le presten asistencia según lo previsto en los apartados 5 y 6 de este artículo, se comprometerán a mantener la confidencialidad de las reuniones y a no revelar información alguna sobre las deliberaciones y el resultado de la evaluación.

8. El funcionamiento de la Comisión Evaluadora será atendido con los medios personales, técnicos o presupuestarios asignados al órgano instructor, y no implicarán incremento de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros costes de personal al servicio del sector público.

9. La Comisión Evaluadora se regirá en su funcionamiento por lo dispuesto en sección tercera del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 10. *Criterios de valoración.*

1. La Comisión Evaluadora realizará la evaluación de las solicitudes atendiendo a los criterios de valoración establecidos en cada convocatoria, relativos a la excelencia en materia de igualdad de género en I+D+I por parte de las entidades solicitantes.

2. La determinación de estos criterios se efectuará de conformidad con los principios contenidos en los planes y estrategias de referencia en la Unión Europea y en España, y en particular en lo dispuesto en la Estrategia para la igualdad de género de la Unión Europea; en la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación (EECTI) y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación vigentes.

3. Asimismo, en la fijación de los mismos se atenderá a la consecución de los siguientes objetivos:

a) Reforzar estructuras y políticas específicas en aplicación del principio de igualdad de género en la entidad, y de la perspectiva de género con enfoque interseccional en su ámbito de actuación en I+D+I.

b) Lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos de las referidas entidades, incluyendo la toma de decisiones.

c) Alcanzar el cambio en la cultura organizativa favorable a la igualdad de género, incluyendo el acceso y progreso en la carrera, las condiciones laborales, la conciliación, la no discriminación y la tolerancia cero frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

d) Conseguir que las políticas de igualdad de género formen parte de una estrategia más amplia y estén integradas en el conjunto del ecosistema de I+D+I de la entidad.

e) Incorporar la dimensión de género con enfoque interseccional en el contenido de los proyectos de I+D+I en todas sus fases, desde la formulación del problema de investigación, desarrollo experimental o innovación hasta la transferencia y comunicación de resultados.

Artículo 11. *Resolución.*

1. A la vista del informe elaborado por la Comisión Evaluadora, el órgano instructor elevará una propuesta de resolución a la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, que dictará la resolución del procedimiento. Esta resolución será objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El plazo máximo para la resolución del procedimiento será de seis meses, a partir de la publicación de cada convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado». Transcurrido este plazo sin que se haya dictado y publicado resolución expresa se entenderá desestimada la

solicitud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sin que ello exima de la obligación legal de resolver.

Artículo 12. *Entrega del distintivo.*

El Ministerio de Ciencia e Innovación procederá a la entrega del certificado que acredita la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I en acto público convocado al efecto, al que se dotará de la solemnidad y difusión adecuadas.

CAPÍTULO III

Facultades y obligaciones derivadas de la obtención del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I

Artículo 13. *Facultades.*

1. La obtención del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I conllevará las siguientes facultades para las entidades que lo obtengan:

a) La recepción de un certificado de la concesión del distintivo por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación.

b) El uso del distintivo en el tráfico comercial de la entidad y con fines publicitarios.

c) El uso del logotipo del distintivo en los soportes, cualquiera que sea su formato, físico o digital, en los que se publiciten o en los que se contengan o desarrollen las actividades desarrolladas por dichas entidades, incluyendo la presencia de estas en los medios de comunicación.

d) La valoración del distintivo a efectos de la obtención de subvenciones y ayudas públicas en cuyas bases reguladoras, o normativa reguladora se valore la efectiva consecución de la igualdad en los términos previstos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

e) La consideración del distintivo en los criterios de adjudicación o entre las condiciones de especial ejecución de los contratos en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente de contratos del sector público.

A estos efectos, cuando los órganos de contratación dispongan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia para aquellas entidades que establezcan medidas tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se entenderá que cumplen tal requisito las poseedoras del Distintivo de Igualdad de Género en I +D+I, sin perjuicio de que tal circunstancia pueda acreditarse por cualesquiera otros medios que el órgano de contratación determine.

La entidad que hubiera hecho uso de esta preferencia estará obligada a mantener los parámetros de igualdad durante el plazo de ejecución del contrato.

f) La publicidad y difusión institucional por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación de las entidades que hayan obtenido el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I y de las políticas de igualdad aplicadas en las mismas.

g) Cualesquiera otras facultades y beneficios que se establezcan en la normativa vigente para las entidades que hayan obtenido el distintivo.

2. La concesión del distintivo será compatible con el otorgamiento de otras distinciones o premios concedidos por diferentes administraciones públicas o entidades y organismos públicos vinculados, dependientes o adscritos a las mismas, así como por entidades o empresas privadas, en relación con la consecución de los objetivos de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 14. *Obligaciones.*

Las entidades que obtengan el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I deberán:

a) Cumplir y hacer pública la Carta de Compromiso que acompaña la solicitud.

b) Mantener y mejorar las políticas que les hayan hecho acreedoras del distintivo, promoviendo activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en el

cumplimiento y mejora de las medidas que integran el Plan de Igualdad, o las Políticas de Igualdad, que justifiquen la concesión de su distintivo.

c) Mantener y mejorar los indicadores cuantitativos y cualitativos que hubieran acreditado para la obtención de este distintivo.

d) Informar a la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación sobre el estado de cumplimiento y el mantenimiento de las condiciones bajo las cuales se les otorgó el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I de manera bienal en los términos previstos en la convocatoria.

Artículo 15. *Seguimiento y evaluación.*

Corresponde a la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación realizar el seguimiento y control de la aplicación y los efectos del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, incluyendo la revisión de los criterios e indicadores que hayan justificado su concesión.

Para realizar el seguimiento y control señalado en el apartado anterior, la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación evaluará la información con carácter bienal remitida por las entidades a la que se refiere el artículo anterior y podrá requerir a éstas la información adicional que resulte necesaria.

CAPÍTULO IV

Vigencia de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I

Artículo 16. *Vigencia.*

El Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I tendrá una vigencia inicial de cuatro años desde su concesión, pudiendo ser objeto de renovación en los términos señalados en el artículo siguiente.

Artículo 17. *Renovación.*

Antes de expirar el periodo de vigencia, las entidades distinguidas podrán solicitar la renovación de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I en los términos y de acuerdo con el procedimiento de renovación que establezca cada convocatoria.

Para la renovación deberá acreditarse el mantenimiento y la mejora, en una o varias de las condiciones bajo las que se les otorgó el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, a través de la presentación del primer y segundo informe bienal.

La Comisión Evaluadora realizará la valoración de las solicitudes de renovación, y a la vista del informe elaborado por la Comisión Evaluadora, el órgano instructor elevará una propuesta de resolución a la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, que dictará la resolución del procedimiento siendo objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El plazo máximo para su resolución y publicación será de seis meses.

Cada renovación tendrá una duración de cuatro años y estará sujeta a los mismos requisitos y obligaciones establecidas para la concesión. A su vez, el incumplimiento de cualquiera de los extremos establecidos para la concesión, así como una peor valoración en los criterios ya alcanzados impedirá que se renueve la vigencia del distintivo, con independencia de que la entidad interesada pueda presentarse en futuras convocatorias si reúne aquellos.

Sin perjuicio de lo anterior, expirada la vigencia del distintivo, las entidades distinguidas que hayan solicitado su renovación mantendrán las facultades y obligaciones derivadas de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, con carácter provisional, hasta que no se resuelva el correspondiente procedimiento de renovación.

Artículo 18. *Suspensión.*

1. La persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, de oficio, previa audiencia de la entidad distinguida, podrá suspender la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en

I+D+I, mediante resolución motivada, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», en los siguientes supuestos:

a) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo cuando supongan un empeoramiento no sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron la concesión del distintivo.
b) En los supuestos de incumplimiento leve de las obligaciones previstas en el artículo 14 de la presente norma.
c) Cuando se inicie un procedimiento de revocación, como medida cautelar, hasta que recaiga la resolución que determine la revocación de dicha concesión.

2. La suspensión de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I conllevará la de las facultades derivadas de aquélla, en los términos previstos en el artículo 13. Para las facultades derivadas de los supuestos previstos en el artículo 13.1.d) y e) del presente real decreto, se estará a las especificaciones correspondientes en cada convocatoria de ayuda, subvención o adjudicación de contrato.

Artículo 19. *Renuncia voluntaria.*

Las entidades distinguidas podrán renunciar voluntariamente, en cualquier momento de su vigencia, al Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, lo que conllevará la pérdida de cualesquiera facultades asociadas al mismo.
En todo caso, la renuncia voluntaria no impedirá que la entidad pueda instar de nuevo la solicitud de concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, una vez transcurrido, al menos, un año desde que tuvo lugar dicha renuncia.

Artículo 20. *Revocación.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, de oficio, previa audiencia de la entidad distinguida podrá revocar la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, mediante resolución motivada, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», en los siguientes supuestos:

a) En caso de incumplimiento por parte del instituto, centro o entidad de las obligaciones de información bienal sobre el mantenimiento y mejora de los criterios de igualdad que hizo a la entidad merecedora del distintivo en la forma o en los plazos extraordinarios establecidos al efecto en la correspondiente convocatoria.
b) En caso de alteración de las condiciones que dieron lugar a la concesión del distintivo que supongan el empeoramiento sustancial de los parámetros de igualdad que justificaron dicha concesión.
c) Cuando se produjera la pérdida de alguno de los requisitos necesarios para solicitar la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.
d) En caso de que en el instituto, centro o entidad se produjeran o apreciaran condiciones o circunstancias incompatibles con los criterios de valoración señalados, o contrarias a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la I+D+I.
e) En los supuestos de incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones derivadas de la concesión del distintivo.

2. La revocación de la concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I conllevará, en todo caso, la pérdida de las facultades derivadas de aquélla.
3. Aquella entidad a la que se haya revocado el distintivo no podrá presentar una nueva solicitud en el plazo de los tres años siguientes a la publicación de la resolución de revocación.

Artículo 21. *Registro de entidades con Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.*

El Ministerio de Ciencia e Innovación mantendrá un Registro público de las concesiones, renovaciones, renuncias voluntarias, suspensiones y revocaciones de este Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica.*

Se añade una disposición transitoria tercera al Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y se crea la Comisión Evaluadora del Desempeño de la Actividad Científico-Tecnológica, que queda redactada como sigue:

> **«Disposición transitoria tercera.** *Aplicación de las modificaciones realizadas en el componente por méritos investigadores del complemento específico.*
>
> De forma excepcional, los períodos y méritos para el reconocimiento del componente por méritos investigadores del complemento específico, regulado en el artículo 5.3 del Real Decreto 310/2019, de 26 de abril, que no hayan sido sometidos a evaluación, hayan sido valorados con resultado no favorable, no hayan sido valorados o lo hayan sido de forma parcial, por no haber sido desarrollada la actividad en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y que, de conformidad con la redacción vigente del artículo 25.5 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, se refieran a méritos investigadores o de transferencia de conocimiento susceptibles de ser sometidos a evaluación, podrán ser objeto de una nueva solicitud de evaluación.»

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.15.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 39

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 1997
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1997-25336

[. . .]

TÍTULO V

De la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria del Gobierno

[. . .]

Artículo 26. *Procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos.*

La elaboración de los anteproyectos de ley, de los proyectos de real decreto legislativo y de normas reglamentarias se ajustará al siguiente procedimiento:

1. Su redacción estará precedida de cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad de la norma.

2. Se sustanciará una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, con carácter previo a la elaboración del texto, en la que se recabará opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas acerca de:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con la nueva norma.
b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
c) Los objetivos de la norma.
d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Podrá prescindirse del trámite de consulta pública previsto en este apartado cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando se trate de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas.
b) Cuando concurran razones graves de interés público que lo justifiquen.
c) Cuando la propuesta normativa no tenga un impacto significativo en la actividad económica.
d) Cuando la propuesta no imponga obligaciones relevantes a los destinatarios.
e) Cuando la propuesta regule aspectos parciales de una materia.
f) Cuando se acuerde la tramitación urgente de iniciativas normativas, en los términos previstos en el artículo 27.2.

La concurrencia de alguna o varias de estas razones, debidamente motivadas, se justificarán en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

La consulta pública deberá realizarse de tal forma que todos los potenciales destinatarios de la norma tengan la posibilidad de emitir su opinión, para lo cual deberá proporcionarse un tiempo suficiente, que en ningún caso será inferior a quince días naturales.

3. El centro directivo competente elaborará con carácter preceptivo una Memoria del Análisis de Impacto Normativo, que deberá contener los siguientes apartados:

a) Oportunidad de la propuesta y alternativas de regulación estudiadas, lo que deberá incluir una justificación de la necesidad de la nueva norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación.

b) Contenido y análisis jurídico, con referencia al Derecho nacional y de la Unión Europea, que incluirá el listado pormenorizado de las normas que quedarán derogadas como consecuencia de la entrada en vigor de la norma.

c) Análisis sobre la adecuación de la norma propuesta al orden de distribución de competencias.

d) Impacto económico y presupuestario, que evaluará las consecuencias de su aplicación sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento sobre estas materias. Este análisis incluirá la realización del test Pyme de acuerdo con la práctica de la Comisión Europea.

e) Asimismo, se identificarán las cargas administrativas que conlleva la propuesta, se cuantificará el coste de su cumplimiento para la Administración y para los obligados a soportarlas con especial referencia al impacto sobre las pequeñas y medianas empresas.

f) Impacto por razón de género, que analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto.

g) Un resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta pública regulado en el apartado 2.

h) Impacto por razón de cambio climático, que deberá ser valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

La Memoria del Análisis de Impacto Normativo incluirá cualquier otro extremo que pudiera ser relevante a criterio del órgano proponente.

4. Cuando la disposición normativa sea un anteproyecto de ley o un proyecto de real decreto legislativo, cumplidos los trámites anteriores, el titular o titulares de los Departamentos proponentes lo elevarán, previo sometimiento a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, al Consejo de Ministros, a fin de que éste decida sobre los ulteriores trámites y, en particular, sobre las consultas, dictámenes e informes que resulten convenientes, así como sobre los términos de su realización, sin perjuicio de los legalmente preceptivos.

Cuando razones de urgencia así lo aconsejen, y siempre que se hayan cumplimentado los trámites de carácter preceptivo, el Consejo de Ministros podrá prescindir de este y acordar la aprobación del anteproyecto de ley o proyecto de real decreto legislativo y su remisión, en su caso, al Congreso de los Diputados o al Senado, según corresponda.

5. A lo largo del procedimiento de elaboración de la norma, el centro directivo competente recabará, además de los informes y dictámenes que resulten preceptivos, cuantos estudios y consultas se estimen convenientes para garantizar el acierto y la legalidad del texto.

Salvo que normativamente se establezca otra cosa, los informes preceptivos se emitirán en un plazo de diez días, o de un mes cuando el informe se solicite a otra Administración o a un órgano u Organismo dotado de especial independencia o autonomía.

El centro directivo competente podrá solicitar motivadamente la emisión urgente de los informes, estudios y consultas solicitados, debiendo estos ser emitidos en un plazo no superior a la mitad de la duración de los indicados en el párrafo anterior.

En todo caso, los anteproyectos de ley, los proyectos de real decreto legislativo y los proyectos de disposiciones reglamentarias, deberán ser informados por la Secretaría General Técnica del Ministerio o Ministerios proponentes.

Asimismo, cuando la propuesta normativa afectara a la organización administrativa de la Administración General del Estado, a su régimen de personal, a los procedimientos y a la inspección de los servicios, será necesario recabar la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública una vez emitidos el resto de informes que conformen el expediente, a excepción en su caso del dictamen del Consejo de Estado, y antes de ser sometida al órgano competente para promulgarla. Si transcurridos 15 días desde la recepción de la solicitud y de los textos definitivos de la propuesta no se hubiera formulado ninguna objeción, se entenderá concedida la aprobación.

Será además necesario informe previo del Ministerio de Política Territorial cuando la norma pudiera afectar a la distribución de las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

6. Sin perjuicio de la consulta previa a la redacción del texto de la iniciativa, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen; así como cuando se aplique la tramitación urgente de iniciativas normativas, tal y como se establece en el artículo 27.2. De ello deberá dejarse constancia en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

El trámite de audiencia e información pública sólo podrá omitirse cuando existan graves razones de interés público, que deberán justificarse en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. Asimismo, no será de aplicación a las disposiciones presupuestarias o que regulen los órganos, cargos y autoridades del Gobierno o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas.

7. Se recabará el dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente cuando fuera preceptivo o se considere conveniente.

8. Cumplidos los trámites anteriores, la propuesta se someterá a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y se elevará al Consejo de Ministros para su aprobación y, en caso de proyectos de ley, su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado, acompañándolo de una Exposición de Motivos y de la documentación propia del procedimiento de elaboración a que se refieren las letras b) y d) del artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y su normativa de desarrollo.

9. El Ministerio de la Presidencia, con el objeto de asegurar la coordinación y la calidad de la actividad normativa del Gobierno analizará los siguientes aspectos:

a) La calidad técnica y el rango de la propuesta normativa.

b) La congruencia de la iniciativa con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, con otras que se estén elaborando en los distintos Ministerios o que vayan a hacerlo de acuerdo con el Plan Anual Normativo, así como con las que se estén tramitando en las Cortes Generales.

c) La necesidad de incluir la derogación expresa de otras normas, así como de refundir en la nueva otras existentes en el mismo ámbito.

d) El contenido preceptivo de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo y, en particular, la inclusión de una sistemática de evaluación posterior de la aplicación de la norma cuando fuere preceptivo.

e) El cumplimiento de los principios y reglas establecidos en este Título.

f) El cumplimiento o congruencia de la iniciativa con los proyectos de reducción de cargas administrativas o buena regulación que se hayan aprobado en disposiciones o acuerdos de carácter general para la Administración General del Estado.

g) La posible extralimitación de la iniciativa normativa respecto del contenido de la norma comunitaria que se trasponga al derecho interno.

Reglamentariamente se determinará la composición del órgano encargado de la realización de esta función así como su modo de intervención en el procedimiento.

10. Se conservarán en el correspondiente expediente administrativo, en formato electrónico, la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, los informes y dictámenes recabados para su tramitación, así como todos los estudios y consultas emitidas y demás actuaciones practicadas.

11. Lo dispuesto en este artículo y en el siguiente no será de aplicación para la tramitación y aprobación de decretos-leyes, a excepción de la elaboración de la memoria prevista en el apartado 3, con carácter abreviado, y lo establecido en los números 1, 8, 9 y 10.

[. . .]

Disposición transitoria única. *Régimen aplicable a los procedimientos de elaboración de normas con rango de ley y reglamentos ya iniciados con carácter previo a la modificación del artículo 26.2 por la Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.*

No será necesaria la consulta pública en aquellos procedimientos de elaboración de normas con rango de ley y reglamentos ya iniciados a la entrada en vigor de la Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, en los que concurra cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 26.2 de esta ley.

[. . .]

§ 40

Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Función Pública
«BOE» núm. 291, de 6 de diciembre de 2023
Última modificación: 9 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2023-24842

Téngase en cuenta que las previsiones de este Real Decreto se han visto afectadas por lo dispuesto en el Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los Departamentos ministeriales, modificado por el Real Decreto 1230/2023, de 29 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-23537 y por el Real Decreto 3/2024, de 9 de enero, por el que se reestructuran las Subsecretarías de los Departamentos ministeriales, Ref. BOE-A-2024-526. Las referencias a los órganos que por éstos se suprimen, se entenderán realizadas a los que, por estas mismas normas, se crean y los sustituyen o asumen sus competencias.

[. . .]

Artículo 19. *Ministerio de Igualdad.*

1. El Ministerio de Igualdad se estructura en los siguientes órganos superiores y directivos:

A) La Secretaría de Estado de Igualdad para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, de la que dependen los siguientes órganos directivos:

1.º La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con rango de Dirección General.
2.º La Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.
3.º La Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

B) La Subsecretaría de Igualdad, de la que depende la Secretaría General Técnica.

2. Quedan suprimidas la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial y la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.

[. . .]

§ 41

Real Decreto 938/2020, de 27 de octubre, por el que se regula el Observatorio "Mujeres, Ciencia e Innovación"

Ministerio de Ciencia e Innovación
«BOE» núm. 285, de 28 de octubre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-13026

El Real Decreto 404/2020, de 25 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia e Innovación, se refiere al Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», en su artículo 1.6.d), como el órgano colegiado interministerial responsable de analizar y realizar el seguimiento y medición de los impactos sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación; fomentar la realización de políticas públicas y de actuaciones de igualdad de género; y promover la mejora de la situación de las mujeres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que ejercerá las funciones previstas en el Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre.

El impulso de la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación, además de ser un principio básico del derecho, es garantía de excelencia en la I+D+I, y ha de contribuir a lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la ciencia, la tecnología y la innovación; aprovechando y reteniendo todo el talento, sin dejar a nadie atrás; así como a integrar la perspectiva de género de forma transversal a las políticas, programas y proyectos de I+D+I.

Son numerosos los instrumentos internacionales, del ámbito de la Unión Europea y nacionales que avalan la realización de políticas decididas de impulso y consolidación de la igualdad de género en el ecosistema del I+D+I, promoviendo la erradicación de las desigualdades existentes en el mismo y garantizando la presencia equilibrada de mujeres.

Así, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos, y especialmente asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Por su parte, la Unión Europea ha promovido recientemente la aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, «Trabajar para una Unión de la Igualdad», que establece acciones clave para los cinco próximos años y se compromete a garantizar que la Comisión incluya una perspectiva de igualdad en todos los ámbitos políticos de la UE, con el fin de lograr una Europa igualitaria desde el punto de vista de género en la que la violencia de género, la discriminación sexual y las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres sean cosa del pasado.

En España, el marco nacional en el ámbito normativo de la igualdad de género está constituido, fundamentalmente, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que 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; así como la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que incluye la integración del enfoque de género con carácter transversal al sistema de ciencia y tecnología e innovación como primera de las medidas novedosas para situar la legislación española en la vanguardia internacional, y que dedica su disposición adicional decimotercera a concretar medidas y actuaciones para ello.

Junto a ello, los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado han venido concretando en el plano ejecutivo las diversas previsiones normativas en materia de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres, a fin de erradicar las desigualdades todavía hoy existentes tanto fuera como dentro de la Administración, y de permitir alcanzar una sociedad que ofrezca las mismas oportunidades a mujeres y hombres en los distintos ámbitos y, específicamente, en el relativo a las políticas de I+D+I, donde las mujeres siguen estando, en muchas ocasiones, infrarrepresentadas.

La presencia de mujeres en universidades y centros de investigación, plantillas de personal y equipos investigadores en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se ha ido incrementando en los últimos años, pero aún dista de ser equilibrada. Sin embargo, a lo largo de sus carreras profesionales, todavía es una realidad que más mujeres que hombres abandonan sus carreras científicas derivado principalmente de la inestabilidad en la carrera científica y su difícil conciliación con un proyecto de familia. Además, todavía las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de I+D+I.

Según el informe de la Comisión Europea «She figures 2018», en la Unión Europea solo 1/3 del personal investigador son mujeres (33,4 % según datos de 2015) aunque el número de investigadoras en la Europa de los 28 ha ido creciendo en los últimos años más rápidamente que el de investigadores. España se sitúa por encima de la media de la UE con un 40 % de investigadoras. La estadística sobre actividades de I+D del INE confirma que el 40 % del personal investigador en España en 2018 eran mujeres, aunque se observa una mayor presencia en el empleo público (52,6 % del empleo en la Administración Pública) que en empresas (31,6 % del empleo).

De acuerdo con el último informe «Científicas en Cifras 2017», que incluye estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica, cabe destacar los siguientes datos representativos de la actual situación de la mujer en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación:

Si bien es cierto que el personal investigador mejora levemente el porcentaje de mujeres en la administración pública (48 %) y en las universidades (43 %), destaca la segregación vertical de género –techo de cristal– en la carrera investigadora. Esta segregación vertical continúa observándose de forma aún más notable en los órganos de gobierno unipersonales de universidades y Organismos Públicos de Investigación (OPIs) que en la carrera investigadora, si bien las cifras han mejorado ligeramente en el caso de los cargos. Aunque las investigadoras continúan infrarrepresentadas en la casi totalidad de los órganos unipersonales de gobierno analizados, desde 2016 se alcanzó el equilibrio de género en el nivel de vicerrectoras, con un 41 % en el total de universidades públicas y el 40 % en el conjunto de universidades públicas y privadas.

En todos los demás cargos sigue habiendo infrarrepresentación de mujeres, donde la mayor brecha de género continúa estando en el cargo de máximo nivel, las rectoras, pese a que avanzan al 8 % del total en el caso de las universidades públicas (situándose en el 2 % en 2015). En el conjunto de universidades públicas y privadas esta proporción ha ascendido del 10 % al 15 %. En el caso de los OPIs, la proporción de directoras generales o presidentas de estas entidades ha pasado del 0 % al 12,5 %.

En el acceso a la financiación pública de la investigación a través de las propuestas que se presentan a las distintas convocatorias de ayudas del Plan Estatal, se siguen observando brechas de género a favor de los hombres en las tasas de éxito: especialmente en el acceso al conjunto de las ayudas a proyectos de I+D+I, con 7 puntos porcentuales más para los Investigadores Principales (49 %) que para las Investigadoras Principales (42 %) en la convocatoria de 2016 (último año analizado), donde ellas representan el 35 % de las y los Investigadores Principales (IPs) en las ayudas solicitadas, pero solo el 32 % en las concedidas.

La labor del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» tiene como objeto hacer un seguimiento periódico y sistemático de la situación de las mujeres investigadoras, tecnólogas e innovadoras y de la desigualdad entre mujeres y hombres en este ámbito; y en base a ello, proponer, asesorar e impulsar y valorar la eficacia de las medidas y actuaciones para erradicar las brechas de género persistentes, para avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles y para integrar de forma transversal la perspectiva de género en los ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación.

La disposición de indicadores en este ámbito permitirá, a su vez, hacer un diagnóstico de la situación de las mujeres en nuestro país en relación con los países de nuestro entorno geopolítico, en el marco de la UE y de organismos internacionales en los que participa España.

También la labor del Observatorio ayudará a conocer si las medidas y actuaciones emprendidas por los diferentes departamentos ministeriales y demás organismos relevantes producen los efectos deseados, y en base a ello, diseñar futuras políticas tanto para avanzar en una igualdad real y efectiva entre el personal investigador e innovador como para integrar la dimensión de género en las políticas, estrategias, planes y programas de investigación, desarrollo e innovación.

Hasta ahora, el Observatorio venía siendo objeto de regulación a través del Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, por el que se crea el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Sin embargo, el tiempo transcurrido desde su aprobación, así como los recientes cambios de estructuras departamentales, hacen aconsejable proceder a la aprobación de una nueva norma reguladora de este órgano colegiado, a fin de garantizar su adecuado funcionamiento y representatividad, adecuando sus funciones y competencias a las últimas actuaciones, estrategias y normas, tanto nacionales como internacionales, en el ámbito de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres y, específicamente, en el sector de la I +D+I.

La creación de órganos colegiados, expresión de la potestad de autoorganización de las administraciones públicas reconocida en el artículo 103.2 de la Constitución, se encuentra recogida en el artículo 5.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El artículo 22.2 de la citada ley establece que en el caso de los órganos colegiados interministeriales cuyo Presidente tenga rango superior al de Director General, la norma de creación deberá revestir la forma de real decreto.

Este real decreto se adecúa a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Respecto a los principios de necesidad y eficacia, el interés público derivado de la regulación del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» radica, como ya se ha indicado anteriormente, en la necesidad de analizar y realizar el seguimiento y medición de los impactos sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación; así como en fomentar la realización de políticas públicas y de actuaciones de igualdad de género y promover la mejora de la situación de las mujeres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Se garantiza el principio de seguridad jurídica al contener la regulación imprescindible y con el rango necesario para la consecución de los objetivos previamente mencionados. En su tramitación se ha evacuado el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se ha solicitado informe a los ministerios implicados, en virtud del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y se ha sometido a la aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Finalmente, es respetuosa con los principios de proporcionalidad y eficiencia, dado que la norma tiene carácter organizativo, sin restringir derechos de los ciudadanos ni imponerles obligaciones directas de ningún tipo, ni crear cargas administrativas, ni producir incremento del gasto público.

En cuanto al principio de transparencia, y dado que se trata de una norma puramente organizativa, su tramitación se encuentra exenta de la consulta pública previa y de los trámites de audiencia e información públicas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Ciencia e Innovación, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de octubre de 2020,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto crear y regular las funciones, la composición y el funcionamiento del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación».

Artículo 2. *Creación y objetivos del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación».*

Se crea el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» como órgano colegiado interministerial responsable de:

a) Recoger, analizar y realizar el seguimiento periódico y sistemático de la situación de las mujeres, y de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación.

b) Proponer, asesorar, impulsar y valorar la eficacia de medidas y actuaciones para erradicar las brechas de género persistentes y para avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la I+D+I.

c) Fomentar la ejecución de políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres en la ciencia y la innovación a través de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas sectoriales del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Artículo 3. *Naturaleza y adscripción.*

El Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» tiene la naturaleza de órgano colegiado interministerial, de los previstos en el artículo 21.1.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y dependerá directamente de la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Artículo 4. *Composición.*

1. El Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Presidencia: será desempeñada por la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, será sustituida por la persona titular de la Vicepresidencia primera y, en su defecto, por la persona titular de la Vicepresidencia segunda, y en su caso de la Vicepresidencia tercera.

b) Tres Vicepresidencias:

1.ª Vicepresidencia primera: la persona titular de la Subsecretaría de Ciencia e Innovación.

2.ª Vicepresidencia segunda: la persona titular de la Secretaría General de Investigación.

3.ª Vicepresidencia tercera: la persona titular de la Secretaría General de Innovación.

c) Diez vocalías en representación de los siguientes departamentos ministeriales, con rango, al menos, de secretario/a general, designadas por la Presidencia a propuesta de los departamentos:

1.ª Ministerio de Defensa.

2.ª Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
3.ª Ministerio de Educación y Formación Profesional.
4.ª Ministerio de Trabajo y Economía Social.
5.ª Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
6.ª Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
7.ª Ministerio de Sanidad.
8.ª Ministerio de Igualdad.
9.ª Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
10.ª Ministerio de Universidades.

d) Una vocalía en representación de la Subsecretaría de Ciencia e Innovación, con rango, al menos, de director/a general o equivalente, designada por la Presidencia, a propuesta de la persona titular de la Subsecretaría.

e) Una vocalía en representación de la Secretaría General de Investigación, con rango, al menos, de director/a general, designada por la Presidencia, a propuesta de la persona titular de dicha Secretaría General.

f) Una vocalía en representación de la Secretaría General de Innovación, con rango, al menos, de director/a general o equivalente, designada por la Presidencia, a propuesta de la persona titular de dicha Secretaría General.

g) Dos vocalías en representación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, con rango, al menos, de director/a general o equivalente, designados por la Presidencia, a propuesta de la Agencia Estatal de Investigación y del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.

h) Una vocalía en representación de los Organismos Públicos de Investigación, con rango, al menos, de director/a general o equivalente, designada por la Presidencia, y que rotará cada doce meses entre los distintos Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado.

i) Una vocalía en representación de la Unidad de Mujeres y Ciencia/Unidad de Igualdad del Gabinete de la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, designada por la Presidencia.

j) Una vocalía con rango, al menos, de director/a general o equivalente, designada por la Presidencia, a propuesta de la persona titular del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2. Secretaría: corresponderá un/a funcionario/a de carrera, de nivel 28 o superior, del Gabinete de la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, designado/a por la Presidencia, que actuará con voz, pero sin voto, de acuerdo con lo previsto en los artículos 16 y 19.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

3. Cada una de personas titulares de las vocalías del Observatorio podrán delegar su presencia en una persona suplente con rango, al menos, de director/a general o equivalente.

4. En función de los asuntos a tratar, la Presidencia del Observatorio podrá invitar a las reuniones a personas representantes de otros departamentos ministeriales, con rango, al menos, de director/a general, a propuesta de dichos departamentos, que participarán con voz pero sin voto.

5. De igual manera, y en función de los asuntos a tratar, la Presidencia del Observatorio podrá invitar a las reuniones a otras personas representantes de las administraciones públicas, así como a representantes de grupos de interés y profesionales, personas expertas, que podrán participar con voz, pero sin voto.

6. En la composición del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 5. *Funcionamiento y régimen jurídico.*

1. El Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» funcionará en Pleno.

2. El Pleno se reunirá, al menos, dos veces al año con carácter ordinario y, de forma excepcional, cuantas veces sea convocado por la Presidencia, por iniciativa propia o a propuesta de la mayoría de sus miembros.

3. El Pleno acordará la creación de cuantas comisiones de trabajo estime oportunas, que se constituirán, previa aprobación de la mayoría de sus miembros, en función de la materia concreta que se considere conveniente estudiar. A estas comisiones de trabajo podrán incorporarse representantes de grupos de interés, expertos y profesionales, con el fin de realizar las tareas de apoyo que resulten necesarias para la elaboración de los informes técnicos pertinentes. El acuerdo de constitución de los grupos de trabajo incluirá la determinación de su régimen de funcionamiento, cometido y composición.

4. El Observatorio podrá reunirse de forma presencial o a distancia. La Secretaría del Observatorio levantará actas de sus reuniones, que se remitirán a la Presidencia. En el caso de reuniones realizadas por medios telemáticos será de aplicación lo previsto en el artículo 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. En lo no previsto por este real decreto, el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en los artículos 15 a 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 6. *Funciones.*

El Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» desempeñará las siguientes funciones:

a) De seguimiento y evaluación:

1.ª Actuar como órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en diferentes fuentes nacionales e internacionales sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito científico, tecnológico y de investigación, así como en el ámbito universitario en lo relacionado con la investigación, incluidos los compromisos y políticas de la Unión Europea en esta área y las acciones de impulso.

2.ª Recoger, analizar, evaluar y divulgar información sistemática sobre la situación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico y de investigación, así como en el ámbito universitario en lo relacionado con la investigación.

3.ª Realizar un seguimiento periódico y sistemático del nivel de ejecución y de impacto de género de las medidas y actuaciones del Ministerio de Ciencia e Innovación y de sus organismos y entidades, así como de otros departamentos ministeriales y de otras administraciones públicas, y en general de todos los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, en áreas relevantes relacionadas con la igualdad de género en la I+D+I, incluidas:

– La presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles.
– La prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, y de otras situaciones de especial vulnerabilidad como la violencia de género.
– La reducción del impacto de sesgos inconscientes de evaluación.
– La integración de criterios de igualdad de género en convocatorias de fondos públicos.
– La integración de la dimensión de género en los proyectos y programas de ciencia, tecnología e innovación.

4.ª Conocer los Planes de Igualdad de los Organismos Públicos de Investigación y los resultados de su seguimiento anual, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y haciendo un seguimiento y evaluación de su nivel de implementación y del impacto sobre las desigualdades y brechas de género detectadas.

5.ª Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa, estrategias y planes que resulten de aplicación en el ámbito de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y, especialmente, por lo señalado en la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

6.ª Promover la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico de la situación de las mujeres científicas, tecnólogas e investigadoras en España.

7.ª Facilitar al Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades información sobre las actuaciones realizadas.

8.ª Conocer las actuaciones realizadas por las unidades de igualdad de las universidades establecidas por la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la medida en que estas actuaciones se refieran al ámbito de la investigación o la tecnología.

b) De informe y propuesta:

1.ª Informar todos aquellos asuntos que sean sometidos a su criterio en materia de igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación por los departamentos ministeriales que participan en el Observatorio, así como aquellos asuntos que el Observatorio considere de interés.

2.ª Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar los indicadores y sistemas de información relacionados con las mujeres en estos ámbitos para facilitar la evaluación del impacto alcanzado en la disminución de las desigualdades y los desequilibrios de género en el ámbito de la I+D+I, así como los indicadores del Sistema de Información de Ciencia, Tecnología e Innovación, con objeto de que incluyan datos desagregados por sexo en el marco de lo señalado por la Disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

3.ª Formular recomendaciones y propuestas tendentes a mejorar la situación y visibilidad de las mujeres investigadoras, tecnólogas e innovadoras y a erradicar las desigualdades de género detectadas en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

4.ª Proponer la adopción de medidas y la realización de actuaciones por los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para avanzar hacia la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles, especialmente en la toma de decisiones, y la mejora de las otras áreas mencionadas en el punto 3 del apartado anterior, incluidas las de acción positiva.

5.ª Promover recomendaciones y medidas para Integrar la perspectiva de género con carácter transversal a las políticas sectoriales de investigación, desarrollo e innovación –incluidas estrategias y planes–, y a los proyectos y programas de ciencia, tecnología e innovación, tanto en contenido como en metodología y análisis de impacto.

6.ª Proponer acciones de divulgación científica para visibilizar y poner en valor la trayectoria de científicas actuales y del pasado como referentes y para fomentar vocaciones científicas en niñas y adolescentes, en especial en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés).

7.ª Impulsar acciones para el fomento de una ciencia, una tecnología y una innovación libre de sesgos de género.

c) Las demás funciones que se le atribuyan legal o reglamentariamente.

Disposición adicional única. *No incremento del gasto público.*

La creación y el funcionamiento del Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación» no supondrá incremento del gasto público, y se atenderá con los medios personales, técnicos y presupuestarios asignados al Ministerio de Ciencia e Innovación.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, por el que se crea el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Ciencia e Innovación para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 42

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad
«BOE» núm. 89, de 13 de abril de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-5569

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Al mismo tiempo, el artículo 9.2 de la Constitución establece 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se dicta al amparo de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Esta ley orgánica consagra en su artículo 15 la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que informa la actuación de todos los poderes públicos y que debe ser integrado en el conjunto de las políticas públicas. El artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de enero, dispone que «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». Este mandato legal se cumplió mediante el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007, en el que se especificaron los órganos directivos que en cada departamento ministerial tendrían encomendadas estas funciones

La creación de las Unidades de Igualdad es una de las manifestaciones de la aplicación transversal del antes aludido principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El presente real decreto desarrolla las referidas Unidades de Igualdad, precisando su alcance, en tanto que instrumento para garantizar la aplicación efectiva de dicho principio en la Administración General del Estado.

La Secretaría de Estado de Igualdad, en atención a la transversalidad, tiene encomendadas, entre otras, «las funciones de proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad», de acuerdo con el Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Por su parte, corresponde a la Dirección General de la Función Pública, de acuerdo con el artículo 8.1.g) del Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, «el establecimiento en la Administración General del Estado de criterios comunes, la coordinación, promoción, impulso y planes de formación en materia de igualdad y no discriminación de los empleados públicos, así como la elaboración de informes y memorias en dichas materias, y la participación en los foros europeos e internacionales relativos a esta materia».

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, regulada por el Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, tiene entre sus funciones, de acuerdo con el artículo 3, letra a), desarrollar el «seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad constituidas en cada departamento ministerial, así como de la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.»

En coherencia con las funciones atribuidas a la Secretaría de Estado de Igualdad, a la Dirección General de la Función Pública y a la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, el presente real decreto detalla las funciones de impulso, coordinación técnica y apoyo que les corresponde realizar en relación con las Unidades de Igualdad.

Además, teniendo en cuenta sus competencias, una de las herramientas esenciales para el desarrollo de las políticas de igualdad, es el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, que asumirá un papel instrumental en la coordinación de las Unidades de Igualdad.

A tenor de lo expuesto, este real decreto se adecua a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, en cuanto al principio de necesidad, es evidente que trata de establecer un instrumento que potencie la igualdad entre mujeres y hombres. Por otra parte, el real decreto se ajusta a los principios de proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia, al establecer el real decreto la regulación indispensable para conseguir el objetivo deseado; asimismo, el real decreto es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, tanto a nivel nacional como europeo, y no supone la creación de nuevas cargas administrativas.

En su virtud, a propuesta de la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de abril de 2019,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Constituye el objeto del presente real decreto establecer la regulación de las Unidades de Igualdad, para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, en el marco de lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Esta disposición será de aplicación a la Administración General del Estado y a las Unidades de Igualdad que se constituyan en los organismos públicos, vinculados o dependientes de la misma.

Artículo 2. *Creación y adscripción.*

1. En cada uno de los departamentos ministeriales se constituirá una Unidad de Igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. Las Unidades de Igualdad se integrarán en la estructura orgánica de cada departamento ministerial, y quedarán adscritas a la Subsecretaría a través de alguno de sus órganos directivos dependientes, de acuerdo con lo que disponga el real decreto por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del departamento y con las características que se determinan en el artículo 4.

3. Asimismo, podrán crearse Unidades de Igualdad en los organismos públicos, vinculados o dependientes de la Administración General del Estado. Dichas Unidades de Igualdad se adscribirán de acuerdo con lo que dispongan sus respectivos Estatutos.

La Unidad de Igualdad del departamento de adscripción ejercerá las funciones a que se refiere el artículo 3, respecto de aquellos organismos públicos, vinculados o dependientes, que no cuenten con Unidades de Igualdad propias, previa celebración del correspondiente convenio.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales y, en su caso, de los organismos públicos vinculados o dependientes, prestarán al órgano directivo del que dependan el apoyo administrativo especializado que precise en el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relacionadas con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.

2. En particular, apoyarán a dicho órgano directivo en el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos departamentos ministeriales, así como participar en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en sus grupos de trabajo.

c) Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.

d) Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos de igualdad en su respectivo departamento ministerial.

e) Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en sus respectivos departamentos ministeriales, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.

f) Realizar otras funciones de asesoramiento, informe y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.

g) Realizar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por su departamento ministerial y así como sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad.

3. Todos los órganos y unidades de cada departamento, así como sus organismos públicos vinculados o dependientes, prestarán a las Unidades de Igualdad el apoyo que precisen para el cumplimiento de las funciones que tienen encomendadas.

Artículo 4. *Recursos y dotación de medios personales y materiales.*

1. Cada departamento ministerial y, en su caso, cada organismo público vinculado o dependiente del mismo, deberá facilitar la dotación de los medios personales y materiales adecuados para el desempeño de las funciones de las Unidades de Igualdad, teniendo en cuenta la dimensión del ámbito de que se trate, las funciones concretas a desarrollar y la estructura necesaria para el funcionamiento de dichas unidades.

La dotación de medios personales y materiales de las Unidades de Igualdad atenderá a los principios de racionalización, de economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales y de eficacia en el cumplimiento de los objetivos, encaminados a una adecuada gestión. En todo caso, se procurará que las funciones se desempeñen con carácter exclusivo.

2. Las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales estarán dotadas con los puestos de trabajo que resulten necesarios para el desarrollo de sus funciones, todos ellos reservados a funcionarios de carrera.

En todo caso, las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales contarán con una persona responsable específica al frente de las mismas, que habrá de tener la condición de funcionario de carrera perteneciente a un cuerpo o escala clasificados en el subgrupo A1, al que se refiere el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

3. Las personas responsables de las Unidades de Igualdad deberán tener la formación y la experiencia necesaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

4. Los departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes pondrán a disposición de las Unidades de Igualdad los medios técnicos necesarios para el desarrollo de sus funciones, así como el acceso a la aplicación informática creada a tal efecto para la coordinación de estas, a la que se refiere la disposición adicional única.

Artículo 5. *Formación, apoyo y asesoramiento al personal de las Unidades.*

1. La Dirección General de la Función Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género deberán desarrollar la formación especializada destinada al personal adscrito a las Unidades de Igualdad, al objeto de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones.

2. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, prestarán apoyo y asesoramiento técnico a las Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, especialmente en la realización de actividades de intercambio y transferencia de experiencias, elaboración, difusión y publicación de estudios y resultados de los trabajos realizados por las citadas Unidades.

Artículo 6. *Coordinación de las Unidades de Igualdad.*

1. Sin perjuicio de la dependencia orgánica de las Unidades de Igualdad de sus respectivos órganos directivos, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Estado de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y la Dirección General de la Función Pública, a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, asegurarán la coordinación de las actividades de las Unidades de Igualdad, favoreciendo el desarrollo homogéneo de sus funciones y el intercambio de información y experiencias. A estos efectos, los citados órganos directivos, en el ámbito de sus respectivas competencias, elaborarán, en el primer trimestre de cada año, un plan de trabajo en el que se recojan las actuaciones a desarrollar durante el año. Este plan deberá recibir el visto bueno de las Subsecretarías ministeriales.

2. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades recibirá la información recabada en el ejercicio de las funciones a las que se refiere el artículo 3.2.d) y g).

3. La Dirección General de la Función Pública recibirá la información recabada en el ejercicio de las funciones a las que se refiere el artículo 3.2.b), c) y e); así como la información recabada en el ejercicio de las funciones a las que se refieren las letras d) y g) de dicho artículo, siempre que sea en el marco de la igualdad y no discriminación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

Disposición adicional única. *Dotación de medios personales y materiales.*

1. La dotación de personal de las Unidades de Igualdad se realizará a través de la correspondiente redistribución de puestos vacantes, y, en su defecto, a través de la modificación de la relación de puestos de trabajo.

Los Departamentos ministeriales informarán a la Dirección General de la Función Pública y a la Secretaría de Estado de Igualdad de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo que se realicen en cumplimiento de lo previsto en el presente real decreto.

2. Los medios materiales necesarios en cada caso serán proporcionados por los departamentos ministeriales con cargo a los créditos presupuestarios ya existentes.

3. Para la continua coordinación e información sobre las políticas públicas de igualdad se gestionará una aplicación informática en la Secretaría de Estado de Igualdad a la que tendrán acceso todas las Unidades de Igualdad.

Disposición transitoria única. *Funcionamiento de las Unidades de Igualdad actualmente existentes.*

1. Las Unidades de Igualdad actualmente existentes continuarán desarrollando sus funciones, manteniendo su adscripción actual y la configuración de sus puestos de trabajo hasta que se produzca su adaptación a los términos previstos en el presente real decreto.

2. Las adaptaciones que fueren necesarias para adecuar la configuración de las Unidades de Igualdad a lo previsto en el presente real decreto se efectuarán en el plazo máximo de seis meses contados a partir de su publicación. Las Subsecretarías de los departamentos ministeriales afectados deberán promover, en dicho plazo, las actuaciones necesarias.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», quedando sin efectos el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 27 de abril de 2007, por el que se determinan los órganos directivos de los diferentes Departamentos ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

§ 43

Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y se modifica el Real Decreto 1012/2022, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado, se regula la inspección de los servicios en su ámbito y se dictan normas sobre su personal. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 28 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2024-3790

Esta norma pasa a denominarse **"Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes"**, según establece la disposición final 2.1 del Real Decreto 412/2025, de 27 de mayo. Ref. BOE-A-2025-10493

[. . .]

Artículo 12. *Subsecretaría de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, bajo la superior dirección de la persona titular del Departamento, el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y, en particular, el desempeño de las funciones siguientes:

a) La representación ordinaria del Departamento.
b) La asistencia a la persona titular del Departamento en las funciones de apoyo al Presidente del Gobierno.
c) La ejecución de las directrices e instrucciones dictadas por la persona titular del Departamento para la organización y coordinación de las actividades del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
d) El apoyo y asesoramiento técnico a la persona titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento.
e) La dirección y coordinación de los servicios comunes del Departamento y, en particular, la planificación y gestión económica y presupuestaria, así como la de los recursos humanos, tecnológicos y materiales.

f) El establecimiento de los programas de inspección del personal y de los servicios, así como la realización de las actuaciones precisas para la mejora de los sistemas de planificación, dirección y organización y para la racionalización y simplificación de los procedimientos y métodos de trabajo, en el marco definido por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. Asimismo, le corresponde la coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros.

g) La elaboración y aprobación del Plan Anual de Inspección del Departamento.

h) La elaboración, en su caso, y tramitación de los proyectos de disposiciones de carácter general.

i) El asesoramiento jurídico a la persona titular del Departamento en el desarrollo de las funciones que a ésta le corresponden y, en particular, en el ejercicio de su potestad normativa y en la producción de los actos administrativos de la competencia de aquél, así como a los demás órganos del Departamento, sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Abogacía General del Estado.

j) El impulso, coordinación y supervisión de la elaboración y propuesta normativa en las materias de competencia del Departamento, sin perjuicio de las iniciativas de otros órganos superiores y directivos y con la asistencia, en su caso, de la Comisión General de Codificación, a través de la Secretaría General Técnica-Secretariado del Gobierno.

k) La dirección y realización de los proyectos organizativos de ámbito ministerial.

l) La comunicación con los demás Departamentos y con los organismos y entidades que tengan relación con el Departamento.

m) La programación, coordinación y evaluación de la actividad editorial de la Administración General del Estado, así como la ejecución de los planes editoriales del Departamento.

n) Las autorizaciones de uso de la bandera, escudo o demás símbolos nacionales, en los casos en que así se prevea normativamente.

ñ) El impulso y coordinación de las relaciones institucionales del Departamento, así como las relaciones con los órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos superiores y directivos.

o) El desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

p) La gestión del Registro de órdenes y condecoraciones.

q) La elaboración de los proyectos normativos sobre las materias propias del ejercicio del derecho de libertad religiosa y de culto, y, en su caso, informe de cuantos proyectos normativos puedan afectar a dicho ejercicio.

r) La promoción, análisis, estudio, investigación, asistencia técnica, seguimiento y desarrollo de la libertad religiosa y de culto, su coordinación con los órganos competentes de los demás departamentos, la colaboración con las instituciones y organizaciones interesadas en su promoción, así como la gestión económico-presupuestaria de los créditos asignados para su desarrollo.

s) Las relaciones ordinarias con las entidades religiosas.

t) La elaboración de las propuestas de acuerdos y convenios de cooperación con las iglesias, confesiones y comunidades religiosas y, en su caso, su seguimiento.

u) La dirección y la gestión del Registro de Entidades Religiosas.

v) El estudio, promoción y defensa del derecho de libertad religiosa y de culto, así como el asesoramiento a las distintas administraciones públicas en la implementación de modelos de gestión ajustados al marco constitucional que regula el derecho de libertad religiosa en España y, en particular, a los principios constitucionales de libertad, igualdad, laicidad y cooperación.

w) Las relaciones con los organismos internacionales competentes en materia de libertad religiosa, de creencias y de culto y, más particularmente, en la aplicación y desarrollo de convenios o tratados internacionales referentes a las mencionadas libertades.

x) La administración, reparación y conservación de los bienes inmuebles adscritos a sede de los servicios centrales del Departamento, la actualización del inventario de dicho

patrimonio inmobiliario y la gestión patrimonial relacionada con la tramitación de los expedientes de afectación, de adscripción o de arrendamiento de los inmuebles destinados a los servicios centrales del Departamento y a los servicios periféricos dependientes de la Abogacía General del Estado.

y) La programación y gestión de las inversiones nuevas y las de reposición; la planificación, supervisión y dirección de los proyectos de obras de construcción, reparación y conservación de los edificios sede de los servicios centrales del Departamento y de los servicios periféricos dependientes de la Abogacía General del Estado, así como de sus instalaciones, mobiliario y demás bienes necesarios para la puesta en funcionamiento de los servicios.

z) La seguridad en aquellos inmuebles sede de los servicios centrales del Ministerio en los que la misma no sea responsabilidad del Departamento de Seguridad de la Presidencia del Gobierno, así como de los servicios periféricos dependientes de la Abogacía General del Estado.

aa) La preparación de los asuntos relativos al ejercicio del derecho de gracia con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros y la expedición de certificaciones acreditativas del desempeño de la prestación social sustitutoria.

bb) La gestión de los asuntos relativos a los títulos nobiliarios y grandezas de España, gestión de las peticiones de sucesión, cesión, distribución y rehabilitación de distinciones nobiliarias, y la gestión de las autorizaciones de uso de títulos extranjeros.

cc) La dirección de la Cancillería de la Orden de San Raimundo de Peñafort, la preparación de las propuestas y la expedición de los títulos de las condecoraciones, así como la gestión del registro de distinciones de la Orden, así como la gestión del registro de distinciones de la Orden.

dd) En el ámbito del Ministerio, las funciones que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y sus disposiciones de desarrollo, atribuyen a las unidades de información, así como la coordinación de las iniciativas de gobierno abierto.

2. Asimismo, corresponde a la Subsecretaría, a través de sus servicios comunes, y en coordinación con la Secretaría General de la Presidencia del Gobierno, el asesoramiento, el apoyo técnico y la gestión directa de los medios materiales y personales de los órganos dependientes de la Presidencia del Gobierno, sin perjuicio de la competencia de iniciativa y propuesta de éstos.

3. Dependen de la Subsecretaría:

a) La Secretaría General Técnica-Secretariado del Gobierno, con rango de Dirección General.

b) La Dirección General de Servicios.

c) La Dirección General de Libertad Religiosa.

4. Asimismo, depende de la Subsecretaría:

a) El Gabinete Técnico, con nivel orgánico de Subdirección General, como órgano de apoyo y asistencia a la persona titular de la Subsecretaría, al que se atribuyen las funciones indicadas en las letras n), o), p) y dd) del apartado 1 de este artículo.

b) Y con el rango que se determine en la relación de puestos de trabajo, la División de Derechos de Gracia y otros Derechos, a la que corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en las letras aa), bb) y cc) del apartado 1 de este artículo.

5. Estarán adscritas a la Subsecretaría, con las funciones que le atribuyen las disposiciones vigentes y sin perjuicio de su dependencia del Ministerio de Hacienda y de la Abogacía General del Estado, respectivamente:

a) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración General del Estado, con rango de Subdirección General, en la que se integra orgánicamente la existente en la Secretaría de Estado de Justicia.

b) La Abogacía del Estado en el Departamento, también con rango de Subdirección General, en la que se integra orgánicamente la que asume el asesoramiento jurídico de la Secretaría de Estado de Justicia.

6. Corresponde a la persona titular de la Subsecretaría:

a) La Secretaría de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
b) La Presidencia de la Junta de Coordinación de Publicaciones Oficiales.
c) La Presidencia de la Junta de Planificación y Evaluación Normativa.
d) La Presidencia de la Comisión de Archivos de la Administración General del Estado.
e) La Presidencia de la Comisión Ministerial de Administración Digital.
f) La Presidencia del Comité de Dirección de Seguridad de la Información.

[. . .]

§ 44

Real Decreto 205/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 9 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2024-3791

[. . .]

Artículo 9. *Secretaría General Técnica.*

1. La Secretaría General Técnica es el órgano directivo al que le corresponden las funciones que le atribuyen el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. A efectos de lo dispuesto en este artículo, dependen funcionalmente de este órgano directivo, en las materias que se citan, los órganos competentes de las Fuerzas Armadas y de los organismos autónomos del Departamento.

2. Corresponden a este órgano directivo, en el ámbito de sus competencias, las siguientes funciones:

a) Impulsar y coordinar la elaboración normativa, así como informar las disposiciones generales, tramitar las consultas al Consejo de Estado y proponer la revisión y refundición de textos legales.

b) Elaborar estudios e informes sobre cuántos asuntos sean sometidos a la deliberación del Consejo de Ministros, de las comisiones delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

c) Proponer y elaborar normas sobre reformas de organización, procedimientos y métodos de trabajo y coordinar la política de mejora de la calidad de los servicios públicos, ejercer la función de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio de Defensa, tanto en lo referente a las publicidad activa, como en el impulso y coordinación del derecho de acceso en todas sus facetas, así como coordinar la actividad del Departamento en relación con la reutilización de la información pública y de las actuaciones en los planes de Gobierno Abierto.

d) Planificar, dirigir, coordinar y, en su caso, ejecutar las actuaciones relativas a las especialidades propias de la ayuda a la decisión: estadística, investigación operativa y estudios sociológicos.

e) Insertar en el «Boletín Oficial del Ministerio de Defensa» las disposiciones generales, resoluciones y actos administrativos que correspondan.

f) Gestionar e inspeccionar las delegaciones de defensa y las residencias militares dependientes de la Subsecretaría de Defensa.

g) Tramitar los conflictos de atribuciones que corresponda resolver a las personas titulares del Ministerio de Defensa y de la Subsecretaría de Defensa o a otra autoridad superior del Departamento.

h) Tramitar y formular las propuestas de resolución de los recursos administrativos, de las reclamaciones de indemnización por responsabilidad patrimonial de la Administración General de Estado y de las solicitudes formuladas al amparo del derecho de petición, así como tramitar los procedimientos de revisión de oficio.

i) Realizar las actuaciones derivadas de los recursos contencioso-administrativos.

j) Dirigir los servicios de información administrativa y atención al ciudadano.

k) Gestionar el programa editorial y todas las publicaciones del Departamento.

l) Planificar, dirigir, supervisar y coordinar técnica y directamente la actividad de las bibliotecas, archivos y museos del Departamento; impulsar la difusión de su patrimonio cultural; y estudiar y coordinar las actuaciones derivadas de la normativa en materia de Memoria Democrática.

m) Dirigir y gestionar todas las imprentas del Departamento.

n) Gestionar la Biblioteca Centro de Documentación de Defensa, el Archivo Central del Ministerio de Defensa y el Archivo General e Histórico de Defensa.

ñ) Dirigir, coordinar, gestionar e inspeccionar el servicio de cría caballar de las Fuerzas Armadas.

o) Impulsar la administración digital, la gestión del conocimiento y la gestión por procesos en el ámbito de sus competencias y en las relaciones de la Subsecretaría con el resto de las administraciones públicas.

p) Desarrollar la actividad atribuida a las inspecciones generales de servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa.

3. Dependen de la Secretaría General Técnica, con rango de subdirección general, los siguientes órganos directivos:

a) La Vicesecretaría General Técnica e Inspección General de Servicios, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras a), b), c), d), e) y p).

b) La Subdirección General de Recursos e Información Administrativa, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras g), h), i) y j).

c) La Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras k), l), m), n) y o).

d) La Subdirección General de Administración Periférica, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras f) y ñ).

Artículo 10. *Dirección General de Personal.*

1. La Dirección General de Personal es el órgano directivo al que le corresponde la planificación y desarrollo de la política de personal, así como la supervisión y dirección de su ejecución. A estos efectos, dependen funcionalmente de esta dirección general los órganos competentes en las citadas materias de las Fuerzas Armadas y de los organismos autónomos del Departamento.

2. Corresponden a esta dirección general, en el ámbito de sus competencias, las siguientes funciones:

a) Elaborar las normas y los criterios generales aplicables a la gestión del personal militar, así como ejercer la función inspectora, en los términos establecidos en el artículo 8.10.

b) Gestionar el personal militar de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, el personal del Servicio de Asistencia Religiosa de las Fuerzas Armadas y las competencias atribuidas a las personas titulares del Ministerio de Defensa y de la Subsecretaría de Defensa respecto al conjunto del personal militar.

c) Gestionar el personal civil, realizar las convocatorias de la oferta de empleo público que competan al Ministerio de Defensa y tramitar los procesos selectivos, sin perjuicio de los que competan a otros órganos u organismos por razón de la materia o la especialidad, y la provisión de puestos de trabajo.

d) Realizar la programación y la gestión de la formación y la acción social del personal civil.

e) Organizar y participar en la negociación colectiva y las relaciones laborales.

f) Planificar los efectivos y el reclutamiento del personal militar y reservistas voluntarios, así como elaborar las ofertas de empleo público y controlar la actualización de las relaciones de puestos militares.

g) Planificar los efectivos de personal civil, así como proponer las ofertas de empleo público de este.

h) Elaborar las disposiciones en materia retributiva y gestionar las competencias atribuidas a las personas titulares del Ministerio de Defensa y de la Subsecretaría de Defensa en esta materia.

i) Proponer los efectivos y costes de personal para la elaboración del presupuesto, así como efectuar el seguimiento de su gasto.

j) Controlar, en el aspecto funcional, el Sistema de Información de Personal del Ministerio de Defensa.

k) Reconocer y conceder las prestaciones e indemnizaciones que no pertenezcan al régimen de clases pasivas del personal militar.

En particular, la tramitación, reconocimiento del derecho y pago de las indemnizaciones previstas en el Real Decreto-ley 8/2004, de 5 de noviembre, sobre indemnizaciones a los participantes en operaciones internacionales de paz y seguridad, así como la tramitación de los expedientes de indemnización de Naciones Unidas.

l) Reconocer las pensiones causadas por el personal saharaui componente de la policía territorial del Sahara y de las unidades especiales del África occidental.

m) Dirigir la acción social del personal militar y emitir las directrices necesarias relacionadas con las residencias y centros deportivos socio-culturales militares y aquellas otras que se determinen, sin perjuicio de que su gestión corresponda a los órganos competentes de los Ejércitos y la Armada.

Podrá delegarse la ejecución y gestión de aquellas medidas de acción social que se determinen en los órganos de los Ejércitos y la Armada, dependientes funcionalmente de este órgano directivo.

n) Prestar apoyo a los heridos y a los familiares de los fallecidos y heridos en acto de servicio.

ñ) Prestar apoyo a las personas con discapacidad en las Fuerzas Armadas.

o) Coordinar la política de igualdad y ejercer las funciones propias de las Unidades de Igualdad del Departamento para personal militar y para personal civil, respectivamente, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

p) Preparar las propuestas de planificación prospectiva y estratégica de los recursos humanos en la organización del Ministerio de Defensa.

3. De la Dirección General de Personal dependen los siguientes órganos directivos:

a) La Subdirección General de Personal Militar, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras a) y b).

b) La Subdirección General de Personal Civil, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2 letras c), d), e) y o). Esta última competencia se ejercerá en coordinación con la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal.

c) La Subdirección General de Planificación y Costes de Recursos Humanos, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras f), g), h), i), j) y p).

4. Asimismo, dependen de la Dirección General de Personal:

a) La División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, con el nivel orgánico que determine la correspondiente relación de puestos de trabajo, que desarrolla las funciones señaladas en el apartado 2, letras k), l), m), n), ñ) y o). Esta última competencia se ejercerá en coordinación con la Subdirección General de Personal Civil.

b) La Unidad Administrativa de las Reales y Militares Órdenes de San Fernando y San Hermenegildo.

[. . .]

§ 45

Real Decreto 206/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 6 de noviembre de 2024
Referencia: BOE-A-2024-3792

[. . .]

Artículo 15. *Inspección General.*

1. La Inspección General, órgano directivo con rango de dirección general, que depende orgánicamente de la Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y funcionalmente de los órganos directivos de los Ministerios de Hacienda y de Economía, Comercio y Empresa, ejercerá las siguientes funciones:

a) La inspección de órganos y unidades del Ministerio de Hacienda, tanto centrales como territoriales, y de las entidades del sector público institucional estatal vinculadas, dependientes o adscritas al Ministerio o tuteladas por el mismo, conforme a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de dicha función, y cualquiera que sea su naturaleza y el cuerpo, escala o condición del personal que los desempeñe. Los planes de inspección de los servicios se aprobarán por la Subsecretaría, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 1733/1998, de 31 de julio, sobre procedimientos de actuación de la Inspección de los Servicios del Ministerio de Economía y Hacienda.

b) La superior coordinación del Servicio de Auditoría Interna de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con arreglo a lo previsto en el apartado diez del artículo 103 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, según redacción dada por la disposición adicional decimoséptima de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

c) La inspección de los servicios prevista en el artículo 45.dos de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las comunidades autónomas de régimen común y ciudades con Estatuto de Autonomía y se modifican determinadas normas tributarias, así como la coordinación de la alta inspección referente a la aplicación de los sistemas fiscales concertados o convenidos. Esta función incluirá la del mantenimiento de las estadísticas sobre la gestión y recaudación de los tributos cedidos, derivados de la actividad anterior, así como la elaboración de los estudios o indicadores que le sean encomendados por los órganos competentes.

d) La obtención, elaboración, análisis y explotación de la información en materia de gestión y actuación de los servicios que resulte precisa para el ejercicio de las funciones que

le corresponden. La Inspección General mantendrá un sistema de información permanente relativa a los centros y organismos del departamento, los recursos utilizados y sus principales objetivos.

e) El impulso y la formulación de propuestas y recomendaciones derivadas de su actividad de control interno para la actuación coordinada y eficiente de los servicios, la economía de la gestión, la regularidad de las actuaciones, la consecución de los objetivos marcados a estos, la unificación de criterios y las adaptaciones organizativas, procedimentales o sustantivas que contribuyan a facilitar la toma de decisiones conducentes al más adecuado cumplimiento de los programas del departamento. De forma especial, la Inspección General coordinará las acciones generales destinadas a la simplificación de los procedimientos administrativos, la minoración de las cargas administrativas y la reducción de costes de gestión.

f) El desarrollo de sistemas de información e indicadores para la evaluación permanente de la eficacia y la eficiencia de los servicios del ministerio.

g) El impulso y la coordinación general de la política de mejora de la calidad de los servicios públicos y, de forma específica, el desarrollo de sistemas para la evaluación de la calidad, el control del cumplimiento de las cartas de servicios, la coordinación de las acciones destinadas a la mejora de los sistemas de información a los ciudadanos y la evaluación del cumplimiento de los planes de actuación y programas de objetivos anuales y plurianuales, en ejercicio, entre otros, del control de eficacia ministerial regulado en la Ley 40/2015 de 1 de octubre, o del mandato del artículo 6.2 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Anualmente, la Inspección General elaborará un informe específico de evaluación de la calidad y seguimiento global de los programas de mejora de la calidad del ministerio.

h) El desarrollo de sistemas específicos destinados a la prevención, investigación y corrección de las conductas que puedan producir menoscabo en el ejercicio de las funciones desempeñadas por los empleados públicos y el impulso de la aplicación en el Ministerio de Hacienda del Sistema de Integridad de la AGE (SIAGE), del Plan de medidas antifraude y del sistema interno de información regulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

i) El informe y elaboración de las propuestas que la Subsecretaría formule en los expedientes de compatibilidad, el informe previo a su resolución en los de índole disciplinaria en los que se proponga la tipificación de la falta como grave o muy grave, así como las actuaciones que correspondan conforme a lo establecido en los protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

j) La gestión y tramitación de los expedientes administrativos de responsabilidad contable, cuyo impulso y coordinación corresponda a la Subsecretaría de Hacienda.

k) El apoyo a las autoridades del ministerio en cuantos asuntos éstas le encomienden, relacionados con las actividades desarrolladas por los diversos servicios. En particular, el apoyo a la Subsecretaría para el impulso y la coordinación en materia de administración electrónica.

l) La coordinación y seguimiento de la tramitación por las unidades responsables de las quejas y sugerencias conforme al artículo 17.3 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

m) El control de eficacia de las entidades y organismos del sector público institucional estatal vinculados, dependientes o adscritos al Ministerio de Hacienda o tuteladas por el mismo, en los términos previstos en el artículo 85 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en las disposiciones que lo desarrollen. Asimismo, le corresponde prestar el apoyo que sea requerido en el ejercicio de la función señalada en el artículo 11.1.m) y las funciones derivadas de la consideración de la Inspección General como Unidad de Coordinación de Evaluación de políticas públicas del Ministerio de Hacienda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.1 de la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado.

n) Las funciones que, de acuerdo con su consideración como Unidad de Igualdad, se recogen en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los términos establecidos por el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

2. La Inspección General estará integrada por los siguientes órganos con rango de Subdirección General:

a) Las Inspecciones de los Servicios a cargo de Inspectores de los Servicios de Economía y Hacienda que, en número de 14 y con igual categoría y configuración funcional y retributiva, ejercerán la totalidad de las funciones de los párrafos a), c), e) f), g), h), k), m) y n) del apartado 1 anterior, sin perjuicio de su concurso para el mejor desenvolvimiento de las demás funciones del centro.

b) La Subdirección General de Responsabilidades Administrativas, que desarrollará las funciones de los párrafos i), j) y l) del apartado 1 anterior, así como las de apoyo a las restantes funciones que le sean encomendadas por la persona titular de la Inspección General.

c) La Subdirección General de Estadística de Servicios, que ejercerá las funciones del párrafo d) del apartado 1 anterior.

[. . .]

§ 46

Real Decreto 207/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 1 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2024-3793

[. . .]

Artículo 10. *Secretaría General Técnica.*

1. Corresponde a la Secretaría General Técnica el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como las atribuidas por el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y demás normas aplicables.

2. En concreto, le corresponden las funciones que a continuación se relacionan, salvo que estén expresamente atribuidas a otros órganos del Departamento:

a) El informe preceptivo y la tramitación de los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales en las materias propias del Departamento y la gestión de su publicación.

b) La elaboración de los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales del Departamento, cuando así se le encomiende expresamente, y la asistencia jurídica a los altos cargos.

c) La elaboración de estudios e informes y la preparación de la documentación sobre cuantos asuntos sean sometidos a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

d) La coordinación de las propuestas del Departamento para el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado, así como la coordinación del informe anual de evaluación normativa y de cumplimiento de las propuestas incluidas en dicho Plan.

e) La coordinación de las relaciones del Departamento con el Defensor del Pueblo.

f) El seguimiento de los actos y disposiciones de las Comunidades Autónomas, las relaciones de cooperación con éstas, y la coordinación de las relaciones de los diferentes órganos directivos del Departamento con las Administraciones autonómicas y del proceso de transferencias en las materias de la competencia de este Ministerio.

g) La tramitación de los convenios, encomiendas de gestión, encargos a medio propio y otros instrumentos de colaboración que hayan de suscribirse por el Ministerio o sus organismos dependientes.

h) La coordinación y el seguimiento de la transposición de las directivas comunitarias y otros instrumentos jurídicos de la Unión Europea al ordenamiento jurídico interno que sean de la responsabilidad del Ministerio; y la elaboración de las respuestas en los procedimientos de infracción abiertos contra España en su fase precontenciosa.

i) El secretariado y la elaboración de la documentación de las reuniones la Comisión Interministerial Permanente de Armas y Explosivos, presidida por la persona titular de la Secretaría General Técnica.

j) La tramitación y propuesta de resolución de los recursos administrativos y de los procedimientos de revisión de oficio de los actos administrativos.

k) La tramitación y propuesta de resolución de reclamaciones de responsabilidad patrimonial de la Administración, salvo las que afecten a la Administración Penitenciaria.

l) La sustanciación y propuesta de resolución de los conflictos de atribuciones entre órganos del Departamento.

m) La tramitación y propuesta de resolución de reclamaciones formuladas al amparo de la Ley 52/1984, de 26 de diciembre, sobre protección de medios de transporte que se hallen en territorio español realizando viajes de carácter internacional.

n) Las relaciones del Departamento con los órganos jurisdiccionales.

ñ) La gestión del Registro Nacional de Asociaciones en cuanto a la inscripción de las asociaciones, federaciones, confederaciones y uniones de asociaciones de ámbito estatal, y de las delegaciones en España de las asociaciones extranjeras, así como el ejercicio de la publicidad registral, y la formulación de las propuestas necesarias para la declaración y revocación de la utilidad pública de las asociaciones y su depósito de cuentas.

o) La coordinación de la actividad estadística de los órganos superiores y directivos del Departamento y de éste con el Instituto Nacional de Estadística, en particular, participando en sus órganos colegiados y colaborando en la formulación del Plan Estadístico Nacional, sin perjuicio de ejercer las demás competencias que la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública, atribuye a los servicios estadísticos ministeriales.

p) La propuesta de programa editorial del Departamento, así como la edición y distribución de sus publicaciones.

q) La organización y dirección de las bibliotecas y centros de documentación del Departamento.

r) La dirección y coordinación del Sistema de Archivos del Ministerio del Interior, constituido por el Archivo General, las Secciones de él dependientes en la Policía Nacional y en la Guardia Civil y los demás archivos de gestión, así como del archivo electrónico único del Departamento.

s) Las relaciones con la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos y la presidencia de la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos del Departamento.

t) Contribuir a impulsar la implantación de la administración electrónica mediante el cumplimiento y desarrollo de los dictámenes de la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos en materia de identificación y valoración de series documentales y de eliminación y transferencia de documentos, y mediante la elaboración de la política de gestión de documentos electrónicos del Departamento, coordinando su consolidación, a través de la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos.

u) El informe de los convenios internacionales en las materias propias de la competencia del Departamento.

v) El ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

w) Las funciones que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y sus disposiciones de desarrollo atribuyen a las Unidades de información, en el ámbito del Ministerio.

x) El apoyo en la coordinación de las iniciativas en materia de Gobierno abierto en el ámbito del Ministerio.

y) La dirección y coordinación de las oficinas de información y atención al ciudadano del Ministerio y el apoyo documental y técnico a las mismas, así como la actualización de la base de datos de información administrativa del Departamento.

z) La dirección de la Unidad Central de Quejas y Sugerencias del Departamento y la coordinación de sus Unidades sectoriales de quejas y sugerencias.

3. La Secretaría General Técnica está integrada por los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Vicesecretaría General Técnica, a la que le corresponde la realización de los estudios, informes y gestiones necesarias para el ejercicio de las funciones atribuidas a la Secretaría General Técnica en los párrafos a), b), c), d), e), f), g), h) e i) del apartado 2.

b) La Subdirección General de Recursos, Reclamaciones y Relaciones con los Tribunales, a la que le corresponde la realización de los actos de instrucción y la preparación de las propuestas de resolución necesarias para el ejercicio de las funciones atribuidas a la Secretaría General Técnica en los párrafos j), k), l), m) y n) del apartado 2.

c) La Subdirección General de Asociaciones, Archivos y Documentación, a la que corresponde el ejercicio de las funciones atribuidas a la Secretaría General Técnica en los párrafos ñ), o), p), q), r) s) y t) del apartado 2.

4. Las funciones atribuidas a la Secretaría General Técnica en los párrafos u), v), w), x), y) y z) del apartado 2 se ejercerán directamente bajo la dirección de la persona titular de la Secretaría General Técnica.

[. . .]

§ 47

Real Decreto 208/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 9 de marzo de 2024
Referencia: BOE-A-2024-3794

[. . .]

Artículo 7. *Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana el desempeño de las funciones que el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, atribuye a los Subsecretarios, y en especial la dirección, impulso y supervisión de los órganos directamente dependientes de ella.

2. Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Ministerio, corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana la representación ordinaria del Ministerio, la dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes, así como la asistencia a la persona titular del Ministerio en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento.

3. Asimismo se atribuyen a la Subsecretaría, sin perjuicio de las competencias funcionales asignadas directamente a la Secretaría de Estado y a las Secretarías Generales, las siguientes funciones:

a) La dirección, impulso y coordinación de las actuaciones relativas a la participación del Departamento en los órganos colegiados del Gobierno y en los de colaboración y apoyo al Gobierno.

b) La coordinación y seguimiento de las relaciones internacionales en las materias competencia de la Subsecretaría, y de la representación de ésta en instituciones internacionales, especialmente la Unión Europea, en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, sin perjuicio de las competencias de los órganos superiores y directivos del Departamento.

c) La responsabilidad del asesoramiento jurídico a la persona titular del Ministerio en el desarrollo de las funciones que a ésta le corresponden y, en particular, en el ejercicio de su potestad normativa y en la producción de los actos administrativos de la competencia de aquella, así como a los demás órganos del Ministerio.

d) El seguimiento de los programas inversores y el análisis de la actividad contractual del Departamento y sus entidades dependientes con detalle territorializado.

e) Las funciones atribuidas a la unidad de control interno por el Plan de medidas antifraude del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el ámbito del Ministerio.

f) El seguimiento, coordinación y formulación de la propuesta de plan de acción de corrección de irregularidades, deficiencias, incertidumbres y limitaciones que puedan ser puestas de manifiesto en las auditorías y controles financieros efectuados al Departamento y sus entidades dependientes por parte de la Intervención General de la Administración del Estado, conforme a lo recogido en el artículo 161 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

g) El seguimiento de la actividad económica, financiera y presupuestaria del Departamento y de los organismos y entidades dependientes del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.

h) La evaluación económica y presupuestaria de planes y programas en el ámbito de actuación del Departamento.

i) La elaboración de informes de naturaleza económica y financiera respecto de las materias competencia del Departamento.

j) La programación y elaboración de las estadísticas generales que describan la actividad del Departamento, así como la coordinación y, en su caso, elaboración de las operaciones estadísticas que le sean asignadas al Departamento en el Plan Estadístico Nacional, representando a aquél en los órganos y comisiones interministeriales en materia de estadística.

k) La elaboración del anteproyecto de presupuesto del Departamento, la coordinación de la elaboración de los presupuestos de sus entidades dependientes y la trasmisión de todos ellos al Ministerio de Hacienda, en la forma reglamentariamente establecida al efecto.

l) El informe y tramitación de los expedientes de modificación presupuestaria del Departamento y sus entidades dependientes.

m) El informe y la prestación de asistencia técnica en materia presupuestaria, así como las demás funciones encomendadas a la Oficina Presupuestaria por el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean Oficinas Presupuestarias.

n) La coordinación de la elaboración y actualización del Plan Estratégico de Subvenciones de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

ñ) El seguimiento de las aportaciones a realizar por las entidades dependientes del Departamento para la financiación de los trabajos de conservación o enriquecimiento del Patrimonio Histórico Español, así como la elaboración de cuantos informes sean solicitados por el Ministerio de Cultura.

o) La gestión financiera y de tesorería del Departamento; la contratación correspondiente a los servicios comunes, la gestión del Portal de Contratación y cualquier otra competencia financiera y de contratación no atribuida a otros órganos del Ministerio.

p) La gestión del otorgamiento de ayudas en el ámbito de competencias del Ministerio con cargo a los créditos consignados en el servicio presupuestario 01.

q) El desarrollo de la gestión en el Departamento del régimen interior, de la seguridad, del patrimonio, de las obras y de los servicios técnicos de mantenimiento, el equipamiento de las unidades, así como la planificación y seguimiento de la ejecución de los contratos relativos a estas materias.

r) La dirección y coordinación de los servicios de información administrativa y de las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro, así como de los servicios técnicos, de seguridad, de reprografía y, en general, los de régimen interior y asuntos generales de los Servicios Centrales del Ministerio.

s) La planificación, dirección y administración de los recursos humanos de los servicios centrales del Departamento y las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal, así como la gestión de las retribuciones del personal, de los planes de formación, acción social y de los programas de prevención de riesgos laborales.

t) La tramitación de los expedientes de compatibilidad relativos al personal del Ministerio, a los que resulte de aplicación la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio

de las administraciones públicas. Asimismo, la tramitación de los expedientes disciplinarios del personal del Departamento.

u) La ejecución de los planes y programas de inspección de los servicios y la evaluación del funcionamiento de los órganos y unidades de los servicios centrales. La asistencia a la persona titular del Ministerio en el control de eficacia del Departamento, así como el ejercicio de las funciones de Unidad de Gestión de Quejas y Sugerencias de los servicios centrales del Departamento, según lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, y la tramitación del resto de las obligaciones previstas en dicha norma.

v) El ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

w) La gestión de la comunicación y de la publicidad institucional del Departamento y la elaboración del Plan anual de Publicidad del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, y de la colaboración en la ejecución de la política editorial del Departamento.

x) Respecto de los servicios centrales del Departamento, la planificación, dirección, desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información; la elaboración, preparación y propuesta de necesidades de los recursos tecnológicos incluyendo su adquisición, gestión y mantenimiento; así como la prestación de servicios en materia de tecnologías de la información y la dirección y coordinación desarrollo e implantación de los servicios del Departamento en Internet, incluyendo del portal de Internet, sede electrónica e Intranet.

y) La planificación y gestión de las infraestructuras tecnológicas y las redes y servicios de comunicaciones; las funciones de mantenimiento de equipos informáticos del Departamento, así como la gestión técnica en materia de adquisición de licencias y equipos informáticos.

z) Elaboración, desarrollo y ejecución de los planes de digitalización del departamento, así como la implantación y seguimiento de los planes de trasformación digital de la Administración General del Estado, respecto de los servicios centrales del Departamento, en coordinación con la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

4. De la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana depende directamente, con rango de Dirección General, la Secretaría General Técnica.

5. Asimismo, de la persona titular de la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana dependen directamente las siguientes unidades con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de Coordinación Económica y de Servicios a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado 3.d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), n) y ñ) y, en todo caso, las que se determinan en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, y el apoyo a la persona titular de la Subsecretaría en la coordinación de las funciones a que se refiere el apartado 3.o), p), q), r), s), t), u), v), x) e y).

b) La Subdirección General de Asuntos Generales y Contratación a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado 3.o), p), q) y r).

c) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado 3.s), t), u) y v).

Depende, asimismo, de la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana, la División de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, con el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado 3.x) y) y z).

6. Dependiendo directamente de la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana, y como órgano de apoyo y asistencia inmediata de su titular, existe un Gabinete Técnico con nivel orgánico de subdirección general.

7. Asimismo, están adscritos a la Subsecretaría de Vivienda y Agenda Urbana, con las funciones que les atribuyen sus normas específicas, y sin perjuicio de sus respectivas dependencias, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento.

[. . .]

§ 48

Real Decreto 209/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-3795

[. . .]

Artículo 9. *Subsecretaría de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.*

1. La Subsecretaría de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 es el órgano al que corresponde desempeñar las funciones enumeradas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y la dirección, impulso y supervisión de sus órganos directivos dependientes. Asimismo, le corresponde la coordinación de las actuaciones del Departamento en relación con los asuntos que se someterán a los órganos colegiados del Gobierno.

2. Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Departamento, corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 la representación ordinaria del ministerio y las relaciones institucionales del Departamento incluidos sus organismos públicos adscritos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del Departamento, así como la dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento y de los organismos públicos adscritos, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes, así como la asistencia a la persona titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento y de los organismos públicos adscritos.

3. Además, le corresponde, en particular, el desarrollo de las siguientes funciones:

a) La elaboración y tramitación del anteproyecto de presupuesto del Departamento y de sus organismos, de las modificaciones presupuestarias del Departamento y las que correspondan de los organismos adscritos, así como el informe y asistencia técnica en materia presupuestaria y las funciones encomendadas a las oficinas presupuestarias.

b) La gestión económico-financiera y de tesorería de los créditos presupuestarios del Departamento; las funciones de habilitación y pagaduría; la tramitación de los expedientes de contratación y demás expedientes de gasto no atribuidos a otros órganos del Departamento, así como la programación y contabilización previa de los créditos presupuestarios.

c) La gestión en el Departamento del régimen interior, de la seguridad, del patrimonio, de las obras y de los servicios técnicos de mantenimiento, el equipamiento de las unidades, así

como la planificación y seguimiento de la ejecución de los contratos relativos a estas materias.

d) El diseño, desarrollo e implantación de las aplicaciones informáticas del Ministerio y de sus organismos, garantizando su integración y homogeneidad, incluyendo los portales en Internet y la sede electrónica; la provisión y gestión de equipamientos informáticos y de comunicaciones, tanto de voz como de datos, en redes internas como en Internet; la gestión mediante mejora continua y la monitorización de la seguridad de la información del Ministerio; el estudio, preparación y propuesta de los suministros de material y equipamiento informático y de los servicios y asistencias técnicas necesarias para el ejercicio de las funciones encomendadas.

e) El impulso en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones por los órganos del Ministerio y sus organismos, así como en las relaciones de estos con los ciudadanos, que permita la tramitación por vía electrónica y el establecimiento de una ventanilla única electrónica en el ámbito social, en el marco de las competencias del Departamento.

f) El impulso del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la cooperación con otras administraciones públicas y organismos internacionales y supranacionales; la elaboración, desarrollo y ejecución del plan de actuaciones en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones del Ministerio y de sus organismos, así como la gestión de los recursos asignados a su ejecución.

g) La coordinación y supervisión de las actuaciones en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones que desarrollen los órganos directivos y organismos del Departamento, incluyendo la tramitación ante la Comisión Ministerial de Administración Digital de las propuestas correspondientes a este ámbito.

h) La planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento; la elaboración y gestión de las relaciones de puestos de trabajo, la participación en la elaboración del anteproyecto de oferta de empleo público y en los planes de empleo; la convocatoria y resolución de los concursos del personal del Departamento, de sus organismos autónomos y entidades gestoras; la formación y promoción del personal; las relaciones con la representación unitaria y sindical del personal; el establecimiento de los planes de formación y la gestión de la acción social; la prevención de riesgos laborales y la gestión de los gastos de personal y la habilitación.

i) La ejecución y evaluación de los programas de inspección de los servicios del Departamento y de las entidades del sector público institucional que tenga adscritas.

j) La propuesta de simplificación y racionalización de procedimientos, la realización de estudios y las propuestas sobre la mejora de la organización.

k) Las actuaciones de examen y propuesta reguladas por el Real Decreto 799/2005, de 1 de julio, por el que se regulan las inspecciones de servicios.

l) El ejercicio de las funciones de coordinación y seguimiento de la actividad en materia de evaluación de políticas públicas en el ámbito del Departamento y sus organismos públicos vinculados o dependientes, actuando como la Unidad de Coordinación de evaluación de políticas públicas del Ministerio.

m) La coordinación y la supervisión de la política de protección de datos en cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia en el ámbito de las competencias del Departamento.

n) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad y de la Unidad de Inclusión del Personal con Discapacidad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, y el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, respectivamente.

ñ) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Información y Transparencia del Ministerio, según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

o) El apoyo en la coordinación de las iniciativas en materia de Gobierno abierto en el ámbito del Ministerio.

p) La coordinación institucional y las relaciones en materia estadística con el Instituto Nacional de Estadística, con otros Departamentos ministeriales, con otras administraciones públicas y con los organismos internacionales. Asimismo, le corresponde la difusión de las estadísticas y estudios que se consideren de interés para el Departamento y el impulso del aprovechamiento estadístico de los registros administrativos.

q) El impulso, elaboración, coordinación y seguimiento de los Planes Estratégicos de Subvenciones del Ministerio.

4. De la Subsecretaría depende, con rango de dirección general, la Secretaría General Técnica, que ejercerá las competencias previstas en el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como las previstas en el artículo 10 de este real decreto.

5. Asimismo, dependen de la Subsecretaría los siguientes órganos, con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de la Oficina Presupuestaria y Gestión Económica, a la que corresponden las funciones citadas en los párrafos a) y b) del apartado 3.

b) La Subdirección General de Oficialía Mayor, a la que corresponde la función citada en el párrafo c) del apartado 3.

c) La Subdirección General de Recursos Humanos y de Inspección de Servicios, a la que corresponden las funciones citadas en los párrafos h) a k) del apartado 3.

d) El Gabinete Técnico, que tendrá como funciones el desarrollo de tareas de apoyo y asesoramiento directo a la persona titular de la Subsecretaría, así como la coordinación de los órganos con nivel orgánico de subdirección general directamente dependientes de la Subsecretaría, y las funciones citadas en los párrafos l) a q) del apartado 3.

6. Dependiendo directamente de la Subsecretaría, existe la División de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que tendrá el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo del Departamento, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones a las que se refieren los párrafos d) a g) del apartado 3.

7. Están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y para la Transformación Digital y de la Función Pública respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

[. . .]

§ 49

Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: 29 de noviembre de 2024
Referencia: BOE-A-2024-3796

[. . .]

Artículo 13. *Subsecretaría para la Transformación Digital y de la Función Pública.*

1. La Subsecretaría ostenta la representación ordinaria del Ministerio y la dirección de sus servicios comunes, así como el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la dirección, impulso y supervisión de los órganos directivos y de las unidades directamente dependientes.

2. Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Ministerio corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría para la Transformación Digital y de la Función Pública el ejercicio de las siguientes funciones:

a) La representación ordinaria del Ministerio.

b) La dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento y el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes.

c) El apoyo y asesoramiento técnico a la persona titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento, así como en el control de eficacia del Ministerio y sus organismos dependientes.

d) El estudio de los distintos elementos organizativos del Departamento y la dirección y realización de los proyectos organizativos de ámbito ministerial.

e) La dirección, impulso, coordinación y supervisión de la fundamentación técnico-jurídica relativa a la participación del Departamento en los órganos colegiados del Gobierno y en los de colaboración y apoyo al Gobierno.

f) La elaboración de los planes del Departamento en materia normativa, así como el impulso, coordinación, apoyo y supervisión de las actividades de elaboración de disposiciones generales del departamento y el informe de los proyectos de normas de otros Ministerios, coordinando las actuaciones dentro del Ministerio y con los demás departamentos que hayan de intervenir en el procedimiento.

3. En particular, la Subsecretaría ejercerá las siguientes funciones:

a) La elaboración de la propuesta de presupuesto anual del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la tramitación de sus modificaciones.

b) La gestión económica y financiera y de la tesorería del Departamento, así como la planificación, tramitación y seguimiento de la contratación administrativa y la coordinación de los órganos colegiados del Departamento en materia de contratación.

c) La evaluación de los distintos programas de gasto desarrollados en el ministerio, orientada a lograr políticas de gasto más eficientes.

d) La planificación, gestión y administración de los recursos humanos del Departamento, la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, y las relaciones con las organizaciones sindicales y las asociaciones profesionales de funcionarios, así como la gestión de los planes de formación, de la acción social y de los programas de prevención de riesgos laborales.

e) La ejecución de los planes y programas de inspección de los servicios y la evaluación del funcionamiento, la eficacia y rendimiento del personal y servicios de los órganos y unidades de los servicios centrales, entidades y organismos públicos adscritos así como la coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento.

f) El desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

g) El ejercicio de las competencias relativas al Delegado de Protección de Datos, previstas en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, para el ámbito del Ministerio.

h) Las actuaciones relacionadas con la publicación de disposiciones y actos administrativos del Departamento en el «Boletín Oficial del Estado».

i) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y el apoyo en la coordinación de las iniciativas en materia de Gobierno abierto en el ámbito del Ministerio.

j) El desarrollo y coordinación de las actividades de información administrativa y atención al ciudadano, así como la publicidad institucional.

k) La gestión de los medios materiales del Departamento, muebles e inmuebles; su inventario; la gestión de los arrendamientos; la adecuación y conservación de dichos inmuebles; el mantenimiento de sus instalaciones; y la planificación, coordinación, elaboración y dirección de los proyectos de obras correspondientes.

l) La gestión del registro general del Departamento, así como la dirección y gestión de los servicios técnicos, de seguridad, de reprografía y, en general, de los servicios generales y de régimen interior.

m) La dirección, organización y gestión de bibliotecas, archivos y servicios de documentación del Departamento.

n) La colaboración con las Secretarías de Estado en la programación económica y presupuestaria relativa a los proyectos de inversión y a las medidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, del ámbito del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

ñ) La coordinación y seguimiento de la ejecución de las inversiones y reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que correspondan al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, incluyendo el seguimiento y detección de desviaciones respecto al cumplimiento de hitos y objetivos y de los principios transversales definidos en el artículo 2 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

o) La realización de informes de seguimiento de hitos y objetivos y cumplimiento de principios transversales, e informes en relación con la gestión económico-financiera de la aplicación de fondos europeos, asociados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en los ámbitos propios del Ministerio.

p) El seguimiento de la aplicación de medidas correctoras por parte de los órganos responsables de las medidas, en caso de desviaciones respecto al cumplimiento de hitos y objetivos y el cumplimiento de principios transversales.

q) Punto de contacto con la Secretaría General de Fondos Europeos para el seguimiento de las medidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que correspondan al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

r) La interlocución con otros Departamentos y con las Secretarías de Estado del Ministerio en relación con el seguimiento del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

s) La elaboración, firma y tramitación del Informe de gestión de los componentes de los cuales es responsable el Ministerio.

t) La revisión de los informes de previsiones firmados por los órganos responsables de las medidas, identificación de riesgos de incumplimiento, desviaciones respecto a la planificación y seguimiento de la ejecución de las acciones correctivas por parte de los órganos responsables de la medida.

u) La elaboración del Plan Estratégico de Subvenciones.

4. De la Subsecretaría para la Transformación Digital y de la Función Pública depende directamente, con rango de dirección general, la Secretaría General Técnica, que ejerce las funciones que se establecen en el artículo 14.

5. Asimismo, de la persona titular de la Subsecretaría dependen directamente las siguientes unidades con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria, que ejercerá las funciones señaladas en las letras a), b) y c) del apartado 3 y, en particular, las que se recogen en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean Oficinas Presupuestarias.

b) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, que ejercerá las funciones señaladas en las letras d), e), f) y g) del apartado 3.

c) La Subdirección General de Servicios y Coordinación, que ejercerá las funciones previstas en las letras h), i), j), k), l, y m) del apartado 3.

d) La Subdirección General de Coordinación y Seguimiento de fondos europeos, que ejercerá las funciones previstas en el párrafo n), ñ), o), p), q), r), s) y t) del apartado 1.

6. Dependiendo directamente de la Subsecretaría, y como órgano de apoyo y asistencia inmediata de su titular, existe un Gabinete Técnico con nivel de subdirección general.

7. Asimismo, están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen sus normas específicas, y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y de Hacienda, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado del Departamento, en la que se integran orgánicamente las que asumen el asesoramiento jurídico de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones e Infraestructuras Digitales y la Secretaría de Estado de Función Pública.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado, dirigida por un Interventor Delegado Jefe, que se estructura en tres áreas: de Fiscalización, de Auditoría y de Contabilidad, las dos primeras con rango de subdirección general.

[. . .]

§ 50

Real Decreto 211/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Juventud e Infancia. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 52, de 28 de febrero de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-3797

[. . .]

Artículo 4. *Subsecretaría de Juventud e Infancia.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Juventud e Infancia, bajo la superior dirección de la persona titular del Departamento, el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, le corresponde la coordinación de las actuaciones del Departamento en relación con los asuntos que se someterán a los órganos colegiados del Gobierno.

2. Como órgano directivo directamente dependiente del titular del Departamento, corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría de Juventud e Infancia la representación ordinaria del Ministerio y las relaciones institucionales del Departamento incluidos sus organismos públicos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del Departamento, así como la dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento y de los organismos públicos que le estén adscritos, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes y la asistencia a la persona titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Ministerio y de sus organismos públicos adscritos.

3. Además, le corresponde, en particular, el desarrollo de las siguientes funciones:

a) La dirección, impulso y coordinación de las actuaciones relativas a la participación por parte del Departamento en los órganos colegiados del Gobierno.

b) La elaboración y coordinación de los planes generales del Departamento en materia normativa, de política presupuestaria, de personal y retributiva, de patrimonio, inmuebles e infraestructuras, de tecnologías de la información y comunicaciones, de programación económica y de control presupuestario.

c) La asistencia a la persona titular del Ministerio en el control de eficacia y de la actividad del Ministerio y sus organismos públicos, y en la preparación de las conferencias sectoriales relacionadas con las competencias propias del Departamento, así como la dirección de la función inspectora sobre los servicios, organismos y centros dependientes del Departamento, especialmente en lo que se refiere al personal, procedimientos, régimen económico, instalaciones y sus dotaciones.

d) El asesoramiento jurídico a la persona titular del Ministerio.

e) La gestión de los servicios administrativos, su racionalización e informatización, la información y la documentación administrativa y el despacho de los asuntos no atribuidos a la competencia de otros órganos directivos del Departamento.

f) La elaboración y tramitación del anteproyecto de presupuesto del Departamento y de sus organismos, de las modificaciones presupuestarias del Departamento y las que correspondan de los organismos adscritos, así como el informe y asistencia técnica en materia presupuestaria y las funciones encomendadas a las oficinas presupuestarias.

g) La gestión económica y financiera del Ministerio y su ejecución en lo que no corresponda a otros órganos directivos del Departamento y organismos dependientes; el estudio, preparación y propuesta de los contratos que celebre el Departamento, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del Ministerio, así como la coordinación, asistencia y apoyo de los órganos colegiados del Ministerio en materia de contratación.

h) La gestión patrimonial de bienes materiales, muebles e inmuebles vinculados al Departamento y a sus diferentes organismos, así como el mantenimiento del inventario de tales bienes afectos, y la gestión patrimonial relativa a los arrendamientos, la ejecución de obras y el mantenimiento y conservación de los edificios de los servicios adscritos al Ministerio y sus organismos adscritos, así como la dirección y coordinación de los servicios técnicos, de seguridad, de reprografía y, en general, los de régimen interior y asuntos generales del Ministerio.

i) La gestión económica y financiera de los expedientes de concesión de subvenciones y contratos, encargos y otros actos y negocios jurídicos cuando supongan la adquisición de compromisos financieros por el Departamento y no estén atribuidos a otras unidades u órganos.

j) La autorización de las comisiones de servicio con derecho a indemnización del personal del Departamento y las comisiones de servicio con derecho a indemnización por cuantía exacta de los altos cargos dependientes de la persona titular de la Subsecretaría.

k) Las funciones de habilitación y pagaduría del Ministerio, salvo en los casos en que las actuaciones de una determinada unidad u órgano del Ministerio requieran situar en ellos una caja pagadora propia, así como las relativas a la Unidad Central de Caja Pagadora.

l) La aplicación y seguimiento de las medidas de racionalización del gasto público mediante instrucciones específicas sobre el empleo de medios en el Departamento y de sus organismos adscritos.

m) La planificación, dirección, gestión y administración de los recursos humanos del Departamento y de sus diferentes organismos; la jefatura superior de todo el personal; la propuesta de oferta de empleo público, selección y provisión; la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo; la gestión de las retribuciones y las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal.

n) El establecimiento de los planes de formación del personal y la gestión de la acción social y de los programas de prevención de riesgos laborales en el ámbito del Departamento y de sus organismos adscritos.

ñ) El ejercicio de la potestad disciplinaria por faltas graves o muy graves del personal del Departamento, salvo la separación de servicio.

o) La gestión de los expedientes de compatibilidad relativos al personal del Ministerio, así como de los organismos públicos y entidades vinculados al mismo a los que resulte de aplicación la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

p) La inspección de los servicios y organismos dependientes o adscritos al Departamento; la evaluación del funcionamiento de los servicios las propuestas para la mejora de la calidad, así como cualquier otra función que dentro de la naturaleza de las competencias propias de las inspecciones de servicios les sea atribuida por el ordenamiento jurídico vigente según lo previsto en el Real Decreto 799/2005, de 1 de julio, por el que se regulan las inspecciones generales de servicios de los Departamentos ministeriales.

q) El ejercicio de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

r) La coordinación de las evaluaciones de las políticas públicas competencia del Departamento y de sus diferentes organismos; y, en su caso, la realización de las mismas que determine la persona titular del Ministerio, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministerio, con el apoyo del órgano competente para la evaluación de políticas públicas del Ministerio de Transformación Digital y de la Función Pública.

s) El apoyo y la coordinación de las iniciativas del Departamento y sus diferentes organismos en materia de Gobierno Abierto, así como el ejercicio de las funciones de Unidad de Gestión de Quejas y Sugerencias de los servicios centrales del Departamento, según lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

t) El ejercicio de las funciones propias de la Unidad de Inclusión del personal con discapacidad del Ministerio, según lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

u) La dirección y coordinación de los servicios de información administrativa y de relación con la ciudadanía, en los términos establecidos en su normativa reguladora. Asimismo, la dirección y coordinación de las oficinas de asistencia en materia de registro.

v) La definición, dirección, planificación, coordinación y supervisión de la aplicación de la estrategia sobre tecnologías de la información y las comunicaciones y resto de recursos tecnológicos del Ministerio y de sus diferentes organismos, de acuerdo con las directrices de Transformación Digital adoptadas por la Administración General del Estado.

w) El análisis y desarrollo de los sistemas de información necesarios para el fortalecimiento de los servicios y para el análisis y explotación de datos disponibles para la evaluación de políticas públicas, el impulso de la transformación digital y la innovación en el Departamento y en sus diferentes organismos.

x) La gestión y administración de las redes de comunicación de voz y datos, la implantación de medidas de seguridad informática y la gestión y administración de la presencia del Ministerio en Internet, incluyendo el desarrollo de los portales web, la sede electrónica y la intranet del Ministerio, así como el fomento de la presencia del Departamento en las redes sociales.

y) La coordinación y la supervisión de la protección de datos, en cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia en el ámbito de las competencias del Departamento y de sus diferentes organismos. En particular, ejercerá las competencias relativas al delegado de protección de datos, previstas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 para el ámbito del Ministerio, excluyendo sus organismos adscritos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. De la Subsecretaría de Juventud e Infancia depende directamente la Secretaría General Técnica.

5. Asimismo, de la persona titular de la Subsecretaría de Juventud e Infancia dependen directamente los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Subdirección General de Personal, Inspección de Servicios y Coordinación, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos m), n), ñ), o), p), q), r), s) y t) del apartado 3.

b) La Subdirección General de Gestión Económica, Oficina Presupuestaria y Asuntos Generales, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos f), g), h), i), j), k) y l) del apartado 3, y, en todo caso, las que se determinan en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean las Oficinas presupuestarias.

6. Dependiendo directamente de la Subsecretaría, y como órgano de apoyo y asistencia inmediata de su persona titular, existe un Gabinete Técnico con rango de subdirección general.

7. Asimismo, de la Subsecretaría de Juventud e Infancia depende la División de Tecnologías y Servicios de la Información, con el nivel previsto en la relación de puestos de

trabajo, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos u), v), w), y x) del apartado 3.

8. Están adscritos a la Subsecretaría de Juventud e Infancia, con las funciones que les atribuyen sus normas específicas y sin perjuicio de sus respectivas dependencias de los Ministerios de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y del Ministerio de Hacienda, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento.

[. . .]

§ 51

Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 61, de 9 de marzo de 2024
Última modificación: 7 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2024-4616

El Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, modificado por el Real Decreto 1230/2023, de 29 de diciembre, incluye dentro de dicha estructura al Ministerio de Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de discriminación.

El Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, ha fijado la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, determinando sus órganos superiores y directivos hasta el nivel orgánico de dirección general, de conformidad con el artículo 59.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En el marco establecido por dicha normativa, con arreglo a lo establecido en la disposición final segunda del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, procede desarrollar la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, hasta el nivel de subdirección general, definiendo las competencias y funciones de cada uno de sus órganos.

Como novedad con respecto a la estructura orgánica anterior del departamento, se extingue la Subdirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales, y Publicaciones y, en su lugar, se crean dos subdirecciones: la Subdirección General de Relaciones Institucionales, Recursos y Publicaciones, y la Subdirección General de Relaciones Internacionales, con el fin de dar soporte a la intensa actividad internacional del departamento, que participa, lidera y es referente en numerosos foros europeos e internacionales.

Además, se modifica la denominación de tres subdirecciones generales, en coherencia con los cambios de denominación de la Secretaría de Estado y de la Dirección General de Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo y con las competencias atribuidas en materia de violencia contra las mujeres. En concreto, la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género pasa a denominarse Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia contra las Mujeres; la Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género pasa a denominarse Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia contra las Mujeres; y la Subdirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico

Racial, pasa a denominarse Subdirección General para la Igualdad de trato y No Discriminación y contra el Racismo.

Este real decreto se adecúa a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, contemplados en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En particular, el real decreto atiende a la necesidad de desarrollar la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad conforme a la estructura organizativa dispuesta por el Real Decreto 3/2024, de 9 de enero, por el que se reestructuran las Subsecretarías de los departamentos ministeriales, y el citado Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, y es eficaz y proporcionado en el cumplimiento del propósito citado, sin afectar en forma alguna a los derechos y deberes de la ciudadanía. Asimismo, contribuye a dotar de mayor seguridad jurídica a la organización y funcionamiento del departamento, al adecuarse a la estructura de órganos superiores y directivos actualmente existente. El real decreto cumple también con el principio de transparencia, al identificar claramente sus objetivos, así como con el principio de eficiencia, ya que contribuirá a racionalizar la gestión de los recursos públicos.

En su virtud, a iniciativa de la Ministra de Igualdad, a propuesta del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de marzo de 2024,

DISPONGO:

Artículo 1. *Organización general del departamento.*

1. Corresponde al Ministerio de Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la plena participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

2. Las competencias atribuidas en este real decreto se entenderán en coordinación y sin perjuicio de aquellas que corresponden a otros departamentos ministeriales.

3. A la persona titular del Ministerio de Igualdad le corresponde el ejercicio de las funciones previstas en los artículos 61 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en el artículo 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

4. Dependen del Ministerio de Igualdad, bajo la superior dirección de la persona titular del departamento, los siguientes órganos superiores y directivos:

a) La Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

b) La Subsecretaría de Igualdad.

5. Como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular del Ministerio de Igualdad existe un Gabinete, con nivel orgánico de dirección general, con la estructura establecida en el artículo 23.2 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

6. La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, regulada por el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, como órgano colegiado interministerial, queda adscrita al Ministerio de Igualdad, ejerciendo su titular la presidencia.

7. La Autoridad Administrativa Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., estará vinculada al departamento, a través de la persona titular del mismo, en los términos que establecen los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sin que en ningún caso dicha vinculación afecte a su plena independencia y

autonomía funcional, y sin que pueda recibir ni aceptar instrucciones en el desempeño de sus funciones y el ejercicio de sus competencias.

La persona titular de la Presidencia de la Autoridad Independiente tendrá consideración de alto cargo, con rango de subsecretario o subsecretaria.

Artículo 2. *Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.*

1. La Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres es el órgano superior al que corresponde desempeñar, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, además de las competencias que le encomienda el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en atención a la transversalidad, las funciones de propuesta y desarrollo de las políticas del Gobierno en materia de igualdad la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, le corresponde la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la plena participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

2. En concreto, le corresponden las siguientes funciones:

a) El impulso y desarrollo de la aplicación transversal de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la perspectiva de género e interseccional, en la actuación de los poderes públicos y, especialmente, en la Administración General del Estado.

b) El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

c) El impulso y seguimiento del cumplimiento de las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como la puesta en marcha de las medidas necesarias para la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, en colaboración con las instituciones del Estado y administraciones públicas con competencias en la materia, así como con las organizaciones de la sociedad civil.

d) La propuesta de normas y medidas para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, así como su coordinación, seguimiento y evaluación.

e) La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, así como el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.

f) El impulso a medidas de fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a las medidas necesarias para consolidar la presencia de mujeres en cualesquiera ámbitos de la vida, y para garantizar la composición paritaria o la presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma progresiva, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás normativa que resulte de aplicación.

g) El impulso de medidas de fomento de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y de prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación o violencia LGTBIfóbica, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.

h) El impulso de medidas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación y de prevención y erradicación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.

i) En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes entre las percepciones salariales de hombres y mujeres mediante, entre otras medidas, el apoyo y facilitación de la implantación de planes de igualdad en las empresas y medidas de transparencia e igualdad retributiva.

j) El fomento de las medidas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad en los cuidados y las responsabilidades familiares, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos, impulsando, entre otras medidas, la equiparación de los permisos por nacimiento y por cuidado de personas menores de edad y el desarrollo de programas para fomentar la paternidad responsable.

k) La puesta en marcha de actuaciones de formación, información y sensibilización destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera ámbitos de la vida.

l) El impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La propuesta de medidas normativas destinadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) La puesta en marcha de actuaciones de formación, información y sensibilización destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, origen nacional, orientación sexual, identidad sexual o de género, religión o creencias, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en cualesquiera ámbitos de la vida.

ñ) La propuesta y el impulso de medidas destinadas a realizar un diagnóstico para la prevención y erradicación de los delitos de odio y del discurso de odio en el ámbito público y privado, en coordinación con otros departamentos ministeriales.

o) El impulso de medidas destinadas a reconocer y proteger la heterogeneidad familiar, en coordinación con otros departamentos ministeriales y administraciones públicas.

p) En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, la supervisión y el seguimiento de los acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación, la organización y participación de España en las cumbres y eventos internacionales en la materia, la elaboración de informes para las instituciones internacionales y el seguimiento de los proyectos y encuentros internacionales relacionados con la igualdad impulsados por el Gobierno de España, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del departamento en esta materia.

q) Las relaciones con la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

3. De la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres dependen los siguientes órganos directivos, con rango de dirección general:

a) La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

b) La Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.

c) La Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

4. Queda adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el Organismo Autónomo Instituto de las Mujeres.

5. Asimismo, queda adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

6. Como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular de la Secretaría de Estado, existe un Gabinete con nivel orgánico de subdirección general, con la estructura que establece el artículo 23.3 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre.

Artículo 3. *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

1. Le corresponde a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia contra las mujeres e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia y, especialmente, las siguientes funciones:

a) El impulso de la aplicación de la perspectiva de género en las medidas destinadas a luchar contra las formas de violencia contra las mujeres, velando para que, en su aplicación, se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas y sus hijos e hijas menores de edad a su cargo, con especial atención a las a las diferentes necesidades bajo un enfoque interseccional.

b) El fomento, impulso, aplicación, seguimiento y evaluación, en colaboración con las distintas administraciones públicas y departamentos ministeriales competentes, de las medidas previstas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y sus posibles renovaciones.

c) La promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, administraciones públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante los instrumentos jurídicos y de colaboración adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.

d) El impulso de acciones contra la violencia machista desde perspectivas innovadoras, considerando los desafíos que suponen la creciente digitalización, la emergencia de la inteligencia artificial y la detección de casos de violencia contra las mujeres y las niñas a una edad cada vez más temprana.

e) La coordinación institucional en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, sin perjuicio de las competencias en la materia de otros departamentos ministeriales y organismos públicos.

f) La participación y el mantenimiento de las relaciones que procedan en el ámbito internacional, sin perjuicio de las competencias encomendadas a la Secretaría General Técnica.

g) La sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres. Para ello, se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad, conforme a lo previsto en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y se realizarán campañas de información y sensibilización, garantizando su acceso a todas las personas con necesidades especiales y, particularmente, de las personas con discapacidad.

h) El fomento, la aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.

i) La realización, promoción y difusión de informes, estudios e investigaciones sobre cuestiones relacionadas con todas las formas de violencia contra las mujeres.

j) El diseño, elaboración y permanente actualización de un sistema de información sobre la base de la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra las mujeres procedentes de las administraciones públicas y de otras entidades, al objeto de permitir el adecuado conocimiento de la situación, la planificación, la evaluación y el grado de efectividad de las medidas implantadas. A tal fin, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se coordinará con el Instituto Nacional de Estadística, con el Centro de Investigaciones Sociológicas y con el resto de entidades implicadas en la materia.

k) La elaboración de operaciones estadísticas en materia de violencia contra las mujeres asignadas por el Plan Estadístico Nacional a la Delegación del Gobierno contra la Violencia

de Género, así como la interlocución con el Instituto Nacional de Estadística en el desarrollo de dicho plan y en la propuesta de nuevas operaciones o mejora de las mismas.

l) La promoción de la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que, desde la sociedad civil, actúan contra todas las formas de violencia contra las mujeres para la programación y puesta en práctica de mecanismos y actuaciones tendentes a erradicarla, permitiendo el intercambio de buenas prácticas y la generación de sinergias entre diferentes actores que comparten el mismo objetivo.

m) El impulso a la prevención de las violencias sexuales, la garantía de los derechos de todas las víctimas de estas violencias y la remoción de los obstáculos añadidos que factores de discriminación interseccional puedan entrañar.

2. Dependen de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con nivel orgánico de subdirección general, los siguientes órganos:

a) La Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia contra las Mujeres, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos a), b), c), d), e) y f) del apartado anterior.

b) La Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia contra las Mujeres, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos g), h), i), j), k), l) y m) del apartado anterior, así como la realización de las funciones de secretaría del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

3. También dependen funcionalmente del Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y las Unidades de Violencia sobre la Mujer, integradas orgánicamente en las Delegaciones y en las Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, respectivamente. Para la mejora de dicha coordinación se elaborarán instrucciones sobre los procedimientos y procesos de trabajo.

4. La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en colaboración y coordinación con las administraciones públicas con competencias en la materia y, en concreto, para ejercer la acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de las mujeres, en los términos previstos en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

5. Se adscribe al Ministerio de Igualdad el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia.

Artículo 4. *Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.*

1. Le corresponde a la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo la propuesta, impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, y, especialmente, la prevención y erradicación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos. En particular, le corresponden las siguientes funciones:

a) La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades y el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, así como con otros agentes públicos y privados, sin perjuicio de las competencias atribuidas a órganos de otros departamentos ministeriales.

b) La preparación y propuesta de medidas normativas en las materias de su competencia.

c) La realización de informes y estudios, así como la propuesta de preguntas para su inclusión en encuestas, en particular relativas al origen étnico de las personas, en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística u otros organismos competentes, en las

materias que afecten a la igualdad de trato, no discriminación, intolerancia y lucha contra el racismo, así como su debate, difusión e intercambio con otros departamentos ministeriales y entes públicos y privados, de ámbito internacional, nacional, autonómico o local y con entidades de la sociedad civil.

d) La propuesta, en coordinación con los departamentos ministeriales y administraciones públicas competentes, de medidas de acción positiva en las esferas social, económica, sanitaria, educativa, de empleo, de participación política y en el sector público, de acceso a la vivienda, cultural, tecnológica, y en otras esferas, para asegurar la adecuada protección de ciertos grupos nacionales, poblacionales, étnicos o religiosos, que sufran discriminación o intolerancia por cualquier circunstancia personal o social, con el fin de garantizar, en condiciones de igualdad, su pleno disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

e) La formulación de iniciativas y actividades de sensibilización social, información, formación, participación y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación, la tolerancia y la dignidad de la persona, así como la valoración positiva de la diversidad.

f) La promoción de medidas dirigidas a la asistencia y protección de las personas víctimas de discriminación, delitos de odio, discurso de odio, ataque a su dignidad e intolerancia, sin perjuicio de las competencias de otros departamentos ministeriales.

g) La propuesta de instrumentos de cooperación para el diseño de contenidos de los planes de formación del personal de las administraciones públicas en las áreas relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación, intolerancia, discurso de odio y delitos de odio.

h) La colaboración y coordinación con agentes públicos y privados internacionales vinculados con la igualdad de trato e intolerancia, sin perjuicio de las competencias encomendadas a la Secretaría General Técnica.

2. Depende de la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo la Subdirección General para la Igualdad de trato y No Discriminación y contra el Racismo, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos b), c), d), e), f), g) y h) del apartado anterior, así como el ejercicio de las funciones de Secretaría del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. La función aludida en el párrafo a) será ejercida directamente por la persona titular de la Dirección General.

3. Se adscribe al Ministerio de Igualdad el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.

Artículo 5. *Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.*

1. Le corresponde a la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ la propuesta de impulso y desarrollo de las medidas destinadas a garantizar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI), así como de otras identidades y orientaciones no representadas en las siglas anteriores (+), asegurando el pleno respeto a su libertad afectivo-sexual y, especialmente, las siguientes funciones:

a) La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+ y el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, así como con otros agentes públicos y privados, sin perjuicio de las competencias atribuidas a órganos de otros departamentos ministeriales.

b) La preparación y propuesta de medidas normativas destinadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.

c) La elaboración de informes y estudios, en materias que afecten al derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, en cualesquiera ámbitos de la vida.

d) El impulso de medidas destinadas a procurar la inserción socio laboral de las personas LGTBI+, con especial atención a la situación de las personas trans.

e) En colaboración con los departamentos ministeriales y administraciones públicas competentes, la propuesta de actuaciones destinadas a la promoción de la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos, con especial atención a los ámbitos administrativo, educativo, laboral, sanidad, deportivo, cultural, y en los de la familia, la infancia y la juventud.

f) La elaboración y difusión de campañas de sensibilización sobre la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género, así como de promoción de los derechos de las personas LGTBI +.

g) La propuesta de medidas destinadas a la prevención y erradicación de los delitos de odio motivados por la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales, así como la mejora de la asistencia y atención a sus víctimas, sin perjuicio de las competencias de otros departamentos ministeriales.

h) El fomento de las actividades de las organizaciones que trabajan en favor de los derechos de las personas LGTBI+, facilitando su participación en los procesos de toma de decisiones en las materias que les afectan.

i) La participación y el mantenimiento de las relaciones que procedan en el ámbito internacional, sin perjuicio de las competencias encomendadas a la Secretaría General Técnica.

j) La incoación y tramitación de los procedimientos sancionadores en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género o características sexuales, en los supuestos que sean competencia del departamento.

2. De la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ depende la Subdirección General de Derechos LGTBI, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos b), c), d), e), f), g), h) i) y j). La función aludida en el párrafo a) será ejercida directamente por la persona titular de la Dirección General.

Artículo 6. *Subsecretaría de Igualdad.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Igualdad, bajo la superior dirección de la persona titular del departamento, el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Ministerio, corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría de Igualdad la representación ordinaria del Ministerio, la dirección, impulso y coordinación general de sus servicios comunes, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes así como la asistencia a la persona titular del departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del departamento y de sus organismos públicos adscritos.

3. Especialmente, se atribuyen a la Subsecretaría las siguientes funciones:

a) La dirección, impulso y coordinación de las actuaciones relativas a la participación del departamento en los órganos colegiados del Gobierno y en los de colaboración y apoyo al Gobierno.

b) La asistencia a la persona titular del Ministerio en el control de eficacia del departamento y sus organismos públicos.

c) La responsabilidad del asesoramiento jurídico a la persona titular del Ministerio en el desarrollo de las funciones que a ésta le corresponden y, en particular, en el ejercicio de su potestad normativa y en la producción de los actos administrativos de la competencia de aquella.

d) La elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Ministerio y la coordinación de los correspondientes a las entidades y organismos públicos adscritos, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y tramitación de sus modificaciones.

e) La gestión económica y financiera, así como la planificación y seguimiento de la contratación administrativa.

f) La planificación, dirección y administración de los recursos humanos del departamento y las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal, así como la gestión de los planes de formación, acción social y de los programas de prevención de riesgos laborales.

g) La tramitación de los expedientes de compatibilidad relativos al personal del Ministerio, así como de sus organismos públicos vinculados a los que resulte de aplicación la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. Asimismo, le corresponde el ejercicio de la potestad disciplinaria del personal del departamento, en los términos previstos en la legislación que resulte de aplicación.

h) La ejecución de los planes y programas de inspección de los servicios y la evaluación del funcionamiento de los órganos y unidades de los servicios, entidades y organismos públicos adscritos.

i) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

j) El ejercicio de las funciones de Unidad de inclusión del personal con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

k) La coordinación de las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del departamento y, en su caso, la realización de las mismas, que determine la persona titular del Ministerio, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros, con el apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas.

l) La gestión de bienes materiales, muebles e inmuebles y su inventario, los arrendamientos, la ejecución de obras y el mantenimiento y conservación de los edificios del Ministerio.

m) La dirección y coordinación de las Oficinas de asistencia en materia de registro, así como de los servicios técnicos, de seguridad, de reprografía y, en general, los de régimen interior y asuntos generales del Ministerio.

n) La planificación, dirección y coordinación de los sistemas de información; la elaboración, preparación y propuesta de necesidades de los recursos tecnológicos, así como la prestación de servicios en materia de tecnologías de la información y la dirección y coordinación del portal web, sede electrónica e intranet.

ñ) La elaboración, desarrollo y ejecución de los planes de digitalización del departamento, así como la implantación y seguimiento de los planes de trasformación digital de la Administración General del Estado, en coordinación con la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

4. Depende de la Subsecretaría del departamento la Secretaría General Técnica, con rango de dirección general.

5. Están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, y sin perjuicio de su dependencia del Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y del Ministerio de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

6. Asimismo, dependen directamente de la persona titular de la Subsecretaría de Igualdad los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de la Oficina Presupuestaria, Gestión Económica y Asuntos Generales, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos d), e), l) y m) del apartado 3 y, en todo caso, las que se determinan en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean las Oficinas presupuestarias.

b) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones a las que se refieren los párrafos f), g), h), i) y k) del apartado 3.

7. Bajo la dependencia directa de la persona titular de la Subsecretaría, y con nivel orgánico de subdirección general, existe un Gabinete Técnico, con funciones de apoyo y asistencia directa, y para facilitar el despacho y la coordinación de los órganos y unidades

dependientes de aquella; elabora, asimismo, los estudios e informes necesarios y, cuantas otras misiones le encomiende la persona titular de la Subsecretaría, así como el ejercicio de las funciones a las que se refiere el párrafo j) del apartado 3. Igualmente dependiendo directamente de la Subsecretaría, existe la División de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que tendrá el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo del departamento, a la que le corresponde el ejercicio de las funciones a las que se refieren los párrafos n) y ñ) del apartado 3.

Artículo 7. *Secretaría General Técnica.*

1. Corresponde a la Secretaría General Técnica el ejercicio de las funciones que le atribuyen la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en particular, el desempeño de las siguientes funciones:

a) La prestación de asistencia jurídica y administrativa a la persona titular del departamento y demás altos cargos de aquel, en los aspectos que no queden asignados a otros órganos del mismo.

b) La planificación y coordinación de la actividad normativa y la tramitación de los proyectos normativos del departamento.

c) La elaboración de los informes a que se refiere el artículo 26.5, párrafo primero y párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

d) La preparación de la documentación y el examen e informe de los asuntos que hayan de someterse al Consejo de Ministros y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

e) El seguimiento e informe de los actos y disposiciones de las comunidades autónomas, desde el punto de vista de las competencias atribuidas al departamento.

f) El seguimiento, coordinación e informe de las cuestiones prejudiciales y demás actuaciones ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

g) La tramitación y elaboración de las propuestas de resolución de los recursos administrativos contra actos y disposiciones del departamento y de sus organismos adscritos, así como de las reclamaciones de responsabilidad patrimonial de la Administración, de los expedientes de revisión de oficio de los actos administrativos, declaraciones de lesividad y procedimientos de ejercicio del derecho de petición del departamento.

h) Las relaciones con los juzgados y tribunales de justicia, en particular, a efectos de la remisión de los expedientes y documentación que soliciten, la recepción de sus notificaciones y, en su caso, la coordinación y el seguimiento de la ejecución de sus sentencias.

i) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio, según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y el apoyo en la coordinación de las iniciativas de este departamento en materia de gobierno abierto; así como el ejercicio de las funciones de Unidad de gestión de Quejas y Sugerencias de los servicios del departamento, según lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

j) La programación, coordinación, ejecución y evaluación de las actividades editoriales del departamento.

k) La coordinación y supervisión de la política de protección de datos en cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia en el ámbito de las competencias del departamento previstas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, para el ámbito del Ministerio, excluyendo sus organismos públicos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

l) El apoyo a la función de Secretaría de la Conferencia Sectorial de Igualdad, así como la preparación de las Conferencias Sectoriales en las que intervenga el Ministerio.

m) La tramitación y archivo de los convenios que suscriban el departamento y sus organismos autónomos.

n) El impulso, la coordinación y el seguimiento de la actividad del Ministerio en materia de relaciones internacionales y cooperación internacional, así como la participación en la misma, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

ñ) El seguimiento y coordinación de la participación del Ministerio en los procedimientos de adopción de normas de la Unión Europea que afecten a las competencias del departamento.

o) El seguimiento de la transposición de las normas de la Unión Europea en las materias que afecten a las competencias del departamento, así como de los procedimientos de infracción.

p) El impulso y coordinación de los proyectos de tratados, convenios o acuerdos internacionales en materias de la competencia del departamento, la coordinación de la participación de España en las cumbres y eventos internacionales en la materia y la coordinación de informes para las instituciones internacionales.

2. Dependen de la Secretaría General Técnica los siguientes órganos, con rango de subdirección general:

a) La Vicesecretaría General Técnica, que ejerce las competencias a las que se refieren los párrafos a), b), c), d), e) y f) del apartado 1 de este artículo.

b) La Subdirección General de Relaciones Institucionales, Recursos, y Publicaciones, que ejerce las competencias a las que se refieren los párrafos g), h), i), j), k), l) y m) del apartado 1 de este artículo.

c) La Subdirección General de Relaciones Internacionales, que ejerce las competencias a las que se refieren los párrafos n), ñ), o) y p) del apartado 1 de este artículo.

Disposición adicional primera. *Órganos suprimidos.*

1. Quedan suprimidos los siguientes órganos:

a) Subdirección General de Coordinación Interinstitucional en Violencia de Género.

b) Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género.

c) Subdirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial.

d) Subdirección General de Relaciones Institucionales e Internacionales, y Publicaciones.

2. Las referencias del ordenamiento jurídico a dicho órganos se entenderán realizadas a los que se crean, sustituyen o asumen competencias por esta norma o, en su defecto, al órgano del que dependieran.

Disposición adicional segunda. *Suplencia de las personas titulares de los órganos superiores y directivos.*

En los casos de vacancia, ausencia o enfermedad, se establece el siguiente régimen de suplencia de los órganos superiores y directivos del departamento:

a) La persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres será sustituida por las personas titulares de las Direcciones Generales de su dependencia, siguiendo el orden en que aparecen mencionadas por primera vez en este real decreto, salvo que el superior jerárquico común a todas ellas establezca expresamente otro orden de sustitución.

b) La persona titular de la Subsecretaría del Ministerio será sustituida por la persona titular de la Secretaría General Técnica.

c) Las personas titulares de las Direcciones Generales y de la Secretaría General Técnica serán sustituidas por las personas titulares de las Subdirecciones Generales de su dependencia, siguiendo el orden en el que aparecen mencionadas por primera vez en este real decreto, salvo que el superior jerárquico común a todas ellas establezca expresamente otro orden de sustitución.

Disposición adicional tercera. *Delegaciones de competencias.*

1. Las delegaciones de competencias otorgadas, en el ámbito de actuación material que corresponde a este Ministerio de Igualdad, por los distintos órganos superiores y directivos afectados por este real decreto, así como por el Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, y el Real Decreto 3/2024, de 9 de enero, continuarán siendo válidas y eficaces hasta que sean expresamente revocadas o nuevamente otorgadas.

2. Cuando las delegaciones de competencias que mantienen sus efectos en virtud del apartado anterior se hubiesen efectuado en favor de órganos suprimidos por alguno de los reales decretos citados, las referidas delegaciones se entenderán otorgadas a favor de los órganos en cuyo ámbito de actuación se encuadre la correspondiente competencia.

Disposición adicional cuarta. *Consolidación de las unidades TIC.*

En el ejercicio de las funciones de implementación y desarrollo de la política en materia de tecnologías de la información y comunicaciones en el ámbito del Ministerio, la División de Tecnologías de la Información y Comunicaciones promoverá, en colaboración con las unidades competentes del Ministerio y de sus organismos adscritos, la consolidación de los recursos humanos, económico-presupuestarios, técnicos y materiales vinculados.

Disposición adicional quinta. *Modificaciones presupuestarias.*

Por el Ministerio de Hacienda se llevarán a cabo las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de lo previsto en este real decreto.

Disposición adicional sexta. *Garantía de funcionamiento de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.*

1. El Ministerio de Igualdad prestará los servicios y el apoyo administrativo necesario para garantizar el inicio de la actividad de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación hasta la fecha que al efecto se determine por orden de la persona titular del Ministerio de Igualdad.

2. Hasta que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuente con un presupuesto propio, la financiación de sus actuaciones se realizará con cargo a los créditos presupuestarios del Ministerio de Igualdad.

3. Hasta la aprobación de su Estatuto y presupuesto propio, el personal que preste sus servicios en de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será retribuido con cargo a los créditos presupuestarios del Ministerio de Igualdad, adscribiéndose provisionalmente a la Subsecretaría de este departamento ministerial.

4. El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, a propuesta del Ministerio de Igualdad, aprobará la Relación de Puestos de Trabajo provisional de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que estará vigente hasta que se aprueben el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación al que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional primera de la Ley 15/2022, de 12 de julio, y la Relación de Puestos de Trabajo.

Disposición transitoria única. *Unidades y puestos de trabajo de rango inferior a Subdirección General.*

1. Las unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a Subdirección General continuarán subsistentes y serán retribuidas con cargo a los mismos presupuestos, hasta que se apruebe la correspondiente relación de puestos de trabajo adaptada a la estructura orgánica que se aprueba por este real decreto.

2. Las unidades y puestos de trabajo encuadrados en los órganos suprimidos por este real decreto se adscribirán provisionalmente, mediante resolución de la persona titular de la Subsecretaría, hasta que entre en vigor la nueva relación de puestos de trabajo, a los nuevos órganos regulados en este real decreto, en función de las atribuciones que estos tienen asignados.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a este real decreto.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.*

El Real Decreto 1009/2023, de 5 diciembre, queda modificado como sigue:

Uno. El apartado A) del artículo 13 queda redactado como sigue:

«A) La Secretaría de Estado de Vivienda y Agenda Urbana, de la que depende la Secretaría General de Agenda Urbana, Vivienda y Arquitectura, de la que dependen a su vez los siguientes órganos directivos:

a) La Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura.
b) La Dirección General de Vivienda y Suelo.
c) La Dirección General de Planificación y Evaluación.»

Dos. El apartado 1.A) del artículo 19 queda redactado como sigue:

«El Ministerio de Igualdad se estructura en los siguientes órganos superiores y directivos:

A) La Secretaría de Estado de Igualdad para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, de la que dependen los siguientes órganos directivos:

1.º La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, con rango de Dirección General.
2.º La Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.
3.º La Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y se modifica el Real Decreto 1012/2022, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado, se regula la inspección de los servicios en su ámbito y se dictan normas sobre su personal.*

El Real Decreto 204/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, y se modifica el Real Decreto 1012/2022, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Abogacía General del Estado, se regula la inspección de los servicios en su ámbito y se dictan normas sobre su personal, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 2, que pasa a tener la siguiente redacción:

«4. Para el asesoramiento jurídico de la Secretaría de Estado de Justicia, existirá una Abogacía del Estado integrada orgánicamente en la del Departamento.

Asimismo existirá una Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el ámbito de la Secretaría de Estado, integrada orgánicamente en la Intervención Delegada del Departamento.»

Dos. Se modifica la letra j) del apartado 1 del artículo 10, que queda redactada como sigue:

«j) El apoyo y asistencia a la persona titular de la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Asuntos Constitucionales en la coordinación administrativa del Gobierno en sus relaciones con las Cortes Generales y, especialmente, en la coordinación de las asesorías parlamentarias de los diferentes gabinetes ministeriales.»

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 12, que pasa a tener la siguiente redacción:

«5. Estarán adscritas a la Subsecretaría, con las funciones que le atribuyen las disposiciones vigentes y sin perjuicio de su dependencia del Ministerio de Hacienda y de la Abogacía General del Estado, respectivamente:

a) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración General del Estado, con rango de Subdirección General, en la que se integra orgánicamente la existente en la Secretaría de Estado de Justicia.

b) La Abogacía del Estado en el Departamento, también con rango de Subdirección General, en la que se integra orgánicamente la que asume el asesoramiento jurídico de la Secretaría de Estado de Justicia.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 208/2024, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.*

El apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto 208/2024, de 27 de febrero, queda modificado como sigue:

«4. La Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura está integrada por las siguientes unidades:

a) La Subdirección General de Políticas Urbanas, a la que corresponde el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1.a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), así como las señaladas en el apartado 1.n), ñ), o) en colaboración con la Subdirección General de Suelo, Información y Evaluación y las señaladas en el apartado p) y q) en el ámbito de sus competencias.

b) La Subdirección General de Arquitectura y Edificación, a la que corresponde el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 2.a), b), d), e), f), g), h) e i), así como la señalada en el apartado c) en colaboración con la División de Innovación y Sostenibilidad en la Edificación, y las señaladas en el apartado 1.p) y q) en el ámbito de sus competencias.

Depende, asimismo, de la Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura, la División de Innovación y Sostenibilidad en la Edificación, con el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo, a la que corresponde el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 3.a), b), c), d), e), f) y g), así como las señaladas en el apartado 2.c) en colaboración con la Subdirección General de Arquitectura y Edificación y las señaladas en el apartado 1.p) y q) en el ámbito de sus competencias.»

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.*

El Real Decreto 210/2024, de 27 de febrero, queda modificado como sigue:

Uno. Se suprime el apartado 6 del artículo 2.

Dos. Los apartados 7, 8 y 9 del artículo 2 pasan a ser los apartados 6, 7 y 8 del artículo 2.

Tres. El apartado 2 del artículo 3 queda redactado como sigue:

«De la Dirección General de Digitalización e Inteligencia Artificial dependen directamente las siguientes unidades:

a) La Subdirección General de Inteligencia Artificial y Tecnologías Habilitadoras Digitales, a la que corresponden las funciones a las que se refieren los párrafos a), b), c), d) y e) del apartado 1.

b) La División de Economía Digital, a la que corresponden las funciones recogidas en los párrafos f), g), h), i) y j) del apartado 1.

c) La Subdirección General para la Sociedad Digital, a la que corresponden las funciones recogidas en los párrafos k), l), m), n) y ñ) del apartado 1.

d) La Subdirección General de Talento y Emprendimiento Digital, a la que corresponden las funciones recogidas en los párrafos o), p), q), r), s) y t) del apartado 1.

e) La Subdirección General de Ciberseguridad a la que le corresponderán las funciones de los párrafos u), v), w), x), y), z), aa) y ab) del apartado 1 de este artículo.»

Cuatro. El primer párrafo de la disposición adicional segunda queda redactado como sigue:

«Las delegaciones de competencias otorgadas en el ámbito de actuación material que corresponde al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública por los distintos órganos superiores y directivos afectados por este Real Decreto y por el Real Decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, continuarán siendo válidas y eficaces hasta que sean expresamente revocadas o nuevamente otorgadas, en los términos previstos en la Orden ETD/1218/2021, de 25 de octubre, sobre fijación de límites para la administración de determinados créditos para gastos y de delegación de competencias, así como en la Orden HFP/1500/2021, de 29 de diciembre, de delegación de competencias y por la que se fijan los límites de las competencias de gestión presupuestaria y concesión de subvenciones y ayudas de los titulares de las Secretarías de Estado.»

Disposición final quinta. *Autorización para la modificación de la regulación o supresión de los órganos colegiados, grupos y comisiones de trabajo ministeriales.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.2 *in fine* y 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se autoriza a la persona titular del Ministerio de Igualdad para modificar o suprimir los órganos colegiados, grupos y comisiones de trabajo del departamento, cuya composición y funciones sean de alcance puramente ministerial, aunque su creación o regulación vigente se haya efectuado mediante real decreto o acuerdo de Consejo de Ministros.

Disposición final sexta. *Facultades de desarrollo normativo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Igualdad para que adopte las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 52

Real Decreto 253/2024, de 12 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 64, de 13 de marzo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-4865

[. . .]

Artículo 15. *Dirección General de Organización e Inspección.*

1. La Dirección General de Organización e Inspección ejerce las siguientes funciones:

a) La gestión del régimen interior, incluida la gestión de la seguridad, y de los servicios generales de los órganos centrales y periféricos del Departamento, que no estén atribuidos a otros órganos del Ministerio.

b) La dirección y organización del registro general, de los servicios de documentación y archivo, así como la gestión de la biblioteca general del Ministerio y la gestión y desarrollo de los servicios de documentación en materia de transportes.

c) La programación y gestión de la política de adquisiciones de los recursos materiales del Departamento.

d) La programación y gestión de la política patrimonial del Departamento, incluyendo las obras de construcción y conservación de los edificios e instalaciones cuya competencia no esté asignada a otros centros directivos.

e) Las funciones de gestión y administración de los recursos humanos del Departamento.

f) La preparación y tramitación de la oferta de empleo público, de los procesos selectivos para la cobertura de los puestos de trabajo del Departamento y la programación y gestión del plan de formación del personal.

g) Las funciones que correspondan a la Unidad de inclusión del personal con discapacidad, previstas en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

h) Las relaciones con las organizaciones sindicales, la prevención de riesgos laborales del ámbito asignado a la Subsecretaría y la coordinación de la actividad preventiva del resto

del Ministerio, así como la representación del Departamento ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social en los supuestos de conflicto colectivo.

i) La gestión financiera y de tesorería del Departamento; la elaboración, tramitación y abono de las nóminas de personal; la contratación correspondiente a los servicios comunes, la gestión del Portal de Contratación y cualquier otra competencia financiera y de contratación no atribuida a otros órganos del Ministerio.

j) La gestión del otorgamiento de ayudas en el ámbito de competencias del Ministerio con cargo a los créditos consignados en el servicio presupuestario 01.

k) La inspección y supervisión de los servicios para garantizar el cumplimiento de la normativa, mediante el análisis y revisión de la organización, su actuación y su funcionamiento; la racionalización y simplificación de los procedimientos y métodos de trabajo y la propuesta e impulso de medidas para la reducción de las cargas administrativas y para la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios, así como la evaluación del cumplimiento de planes y programas anuales y plurianuales en los términos previstos en la normativa. El ámbito de actuación y funciones concretas se extenderán sobre todos los servicios de la organización administrativa central y periférica del Ministerio y de los organismos públicos vinculados o dependientes del mismo, sin perjuicio de las funciones inspectoras atribuidas al Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática respecto a los servicios integrados en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno. Asimismo, la realización del control de eficacia y la verificación del cumplimiento de los requisitos para actuar como medio propio del sector público institucional adscrito al Departamento, de acuerdo con la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en los términos establecidos en sus artículos 85 y 86.

l) Las funciones atribuidas a la unidad de control interno por el Plan de medidas antifraude del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Ministerio.

m) La coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros.

n) La gestión de la información administrativa y atención al ciudadano, así como del Registro de Quejas y Sugerencias del Ministerio; la tramitación de los escritos formulados al amparo de la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición, dirigidos al Departamento; y la coordinación de las iniciativas en materia de Gobierno Abierto en el ámbito del Ministerio.

ñ) La coordinación y la supervisión de la política de protección de datos en cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia en el ámbito de las competencias del Departamento.

o) La gestión de las comunicaciones recibidas en el marco del Sistema interno de información del Departamento, al amparo de lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

p) La coordinación y el impulso de la estrategia sobre Tecnologías de la Información (TI) y de la transformación digital en el Departamento.

q) La planificación y gestión de las infraestructuras tecnológicas y las redes y servicios de comunicaciones; las funciones de mantenimiento de equipos informáticos del Departamento, así como la gestión técnica en materia de adquisición de licencias y equipos informáticos.

r) El desarrollo y mantenimiento de los sistemas de información en el ámbito de las competencias del Ministerio, incluyendo la gestión técnica de la contratación de servicios TI.

s) La coordinación y el impulso de la implantación de la Administración Digital, en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como la coordinación y gestión de los servicios del Departamento en Internet, el portal web, la sede electrónica y los servicios de intranet del Ministerio.

t) El seguimiento y evaluación de la gestión de los contratos, cualquiera que sea su calificación, así como de otros instrumentos jurídicos análogos, vinculados al ámbito del sector del transporte, de competencia del Ministerio y de los organismos públicos y

sociedades mercantiles estatales, vinculados o dependientes del mismo, mediante el análisis y control de calidad en todas sus fases de los aspectos legales, técnicos, funcionales y administrativos, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a otros órganos.

u) El desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de las competencias del Ministerio, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, incluido el impulso, la implementación y la coordinación de la Estrategia de Igualdad del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

v) La coordinación de la política de recursos humanos de los entes, entidades públicas empresariales, sociedades y fundaciones estatales adscritos al Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible, especialmente en sus relaciones con el Ministerio de Hacienda y con Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, sin perjuicio de su dependencia funcional de los órganos ministeriales correspondientes.

w) La gestión de los programas de acción social y la dirección y gestión del Centro de Educación Infantil.

x) Las funciones que correspondan a la Unidad de Información y de Transparencia del Ministerio a los efectos que determina la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

y) La gestión de la comunicación interna y de las acciones de comunicación y publicidad institucional del Departamento; la elaboración y seguimiento de la ejecución del Plan anual de Publicidad y comunicación institucional del Ministerio; el seguimiento de las acciones de comunicación y de publicidad institucional, comercial y administrativa del Departamento y de los organismos y entidades adscritos al mismo, así como del correcto uso de la imagen institucional del Ministerio.

z) La coordinación de la participación del Ministerio y de los organismos y entidades adscritos al mismo en congresos, ferias y exposiciones, en caso de participación institucional conjunta en un mismo foro.

2. La Dirección General de Organización e Inspección se estructura en los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Oficialía Mayor, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.a), b), c) y d).

b) La Subdirección General de Recursos Humanos, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.e), f), g) y h).

c) La Subdirección General de Administración y Gestión Financiera, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.i) y j).

d) La Subdirección General de Inspección de los Servicios y Atención a la Ciudadanía, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.k), l), m), n), ñ) y o).

e) La Subdirección General de Tecnologías de la Información y Administración Digital, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.p), q), r) y s).

f) La Subdirección General de Control de Calidad e Inspección Técnica, a la que corresponde el ejercicio de las funciones descritas en el apartado 1.t).

3. La persona titular de la Subdirección General de Administración y Gestión Financiera preside la Junta de Contratación del Ministerio.

[. . .]

§ 53

Real Decreto 273/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 70, de 20 de marzo de 2024
Última modificación: 8 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2024-5481

[. . .]

Artículo 9. *Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática desempeñar las funciones enumeradas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como la dirección, impulso y supervisión de los órganos directivos y de las unidades directamente dependientes.

2. Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Ministerio, corresponderá a la persona titular de la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática la representación ordinaria del Ministerio, la dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes, así como la asistencia a la persona titular del Ministerio en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento.

3. Especialmente, se atribuyen a la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática las siguientes funciones:

a) La dirección, impulso y coordinación de las actuaciones relativas a la participación del Departamento en los órganos colegiados del Gobierno y en los de colaboración y apoyo al Gobierno.

b) La asistencia a la persona titular del Ministerio en el control de eficacia del Departamento.

c) El asesoramiento jurídico a la persona titular del Ministerio en el desarrollo de las funciones que a esta le corresponden y, en particular, en el ejercicio de su potestad normativa y en la producción de los actos administrativos de la competencia de aquella, así como a los demás órganos del Ministerio.

d) La elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Ministerio, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y tramitación de sus modificaciones.

e) La gestión económica y financiera y la planificación y seguimiento de la contratación administrativa de los servicios centrales.

f) La planificación, dirección y administración de los recursos humanos de los servicios centrales del Departamento y las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades

representativas del personal, así como la gestión de los planes de formación, acción social y de los programas de prevención de riesgos laborales.

g) La propuesta en materia de compatibilidad, al órgano competente para resolver, en relación con el personal del Ministerio al que resulte de aplicación la normativa sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

h) La ejecución de los planes y programas de inspección de los servicios y la evaluación del funcionamiento de los órganos y unidades de los servicios centrales.

i) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio, según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y el apoyo en la coordinación de las iniciativas de este Departamento en materia de Gobierno Abierto; así como el ejercicio de las funciones de Unidad de Gestión de Quejas y Sugerencias de los servicios centrales del Departamento, según lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado.

j) El ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, así como el ejercicio de las funciones de Unidad de Inclusión de Personas con Discapacidad, según lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

k) La gestión de bienes materiales, muebles e inmuebles y su inventario, los arrendamientos, la ejecución de obras y el mantenimiento y conservación de los edificios de los servicios centrales del Ministerio.

l) La dirección y coordinación de los servicios de información administrativa y de las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro, así como de los servicios técnicos, de seguridad, de reprografía y, en general, los de régimen interior y asuntos generales de los servicios centrales del Ministerio.

m) Respecto de los servicios centrales del Departamento, la planificación, dirección y coordinación de los desarrollos de los sistemas de información; la elaboración, preparación y propuesta de necesidades de los recursos tecnológicos; así como la prestación de servicios en materia de tecnologías de la información y la dirección y coordinación del portal web, sede electrónica e Intranet.

n) Elaboración, desarrollo y ejecución de los planes de digitalización del Departamento, así como la implantación y seguimiento de los planes de trasformación digital de la Administración General del Estado, respecto de los servicios centrales del Departamento, en coordinación con la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

4. De la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática depende directamente, con rango de Dirección General, la Secretaría General Técnica, que ejerce las funciones que se establecen en el artículo 10.

5. Asimismo, de la persona titular de la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática dependen directamente las siguientes unidades con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de la Oficina Presupuestaria y Gestión Económica, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos d) y e) del apartado 3 y, en todo caso, las que se determinan en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean Oficinas Presupuestarias.

b) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos f), g), h), i) y j) del apartado 3.

c) La Subdirección General de Oficialía Mayor a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos k) y l), del apartado 3.

6. Dependiendo directamente de la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática, y como órgano de apoyo y asistencia inmediata de su titular, existe un Gabinete Técnico con nivel orgánico de subdirección general. Depende igualmente de la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática la División de Tecnologías de la Información, que tendrá el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo del Departamento, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere los párrafos m) y n) del apartado 3.

7. Asimismo, están adscritos a la Subsecretaría de Política Territorial y Memoria Democrática, con las funciones que les atribuyen sus normas específicas, y sin perjuicio de sus respectivas dependencias, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento.

[. . .]

§ 54

Real Decreto 274/2024, de 19 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 70, de 20 de marzo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-5482

[. . .]

Artículo 3. *Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.*

1. Corresponde a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial ejercer las siguientes funciones:

a) La ordenación académica básica de las enseñanzas atribuidas a la Secretaría de Estado, así como su desarrollo en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

b) La promoción de las normas relativas a los sistemas de acceso y procedimientos de admisión a la Universidad, en coordinación con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General de Formación Profesional en lo relativo a la admisión de titulados de estas enseñanzas.

c) El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles del ámbito de competencias de la Secretaría de Estado y la gestión del Registro Central de Títulos no universitarios y del Registro de Títulos académicos y profesionales no universitarios.

d) La aprobación de las equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros, en el ámbito de sus competencias, y la homologación y convalidación de estos.

e) La coordinación de actuaciones relativas a los programas de enseñanzas de idiomas, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General de Formación Profesional.

f) La determinación de los conocimientos específicos necesarios para la adquisición de las distintas especialidades de los cuerpos de funcionarios docentes no universitarios, en el ámbito de las enseñanzas atribuidas a la Secretaría de Estado, y la asignación de materias a dichas especialidades.

g) La propuesta de regulación de las condiciones específicas de formación inicial requeridas para impartir docencia de una determinada materia en los centros privados, en el ámbito de las enseñanzas atribuidas a la Secretaría de Estado.

h) Las relaciones de coordinación, colaboración y cooperación con las comunidades autónomas, corporaciones locales y otras administraciones públicas, en el ámbito educativo no universitario, con excepción del Sistema de la Formación Profesional.

i) La promoción, en el ámbito de cooperación entre administraciones, de intercambio de proyectos de buenas prácticas.

j) La planificación, gestión y seguimiento de los programas de cooperación territorial y de los convenios de colaboración y cooperación con las comunidades autónomas en el ámbito de competencias de la Secretaría de Estado.

k) La promoción de actuaciones que favorezcan los estilos de vida saludables y sostenibles, la convivencia en el centro, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el respeto a la diversidad afectivo-sexual, la no discriminación, la prevención del acoso escolar y de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos.

l) La elaboración y promoción de estudios e informes sobre investigación, experimentación, innovación y buenas prácticas en educación y la publicación de estudios y materiales sobre educación, de acuerdo con el programa editorial del Departamento.

m) La coordinación de planes y programas, así como la promoción de estrategias educativas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades del alumnado en el acceso, los procesos y los resultados de la educación no universitaria, la prevención del abandono temprano de la educación y la segregación escolar, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General de Formación Profesional; el acceso asequible al primer ciclo de educación infantil, la atención temprana, la orientación educativa, la educación inclusiva, el bienestar emocional, el desarrollo sostenible, la ciudadanía mundial y la atención a otras áreas de interés socioeducativo.

n) La coordinación de las políticas de evaluación general del sistema educativo y la realización, en colaboración con los organismos correspondientes de las administraciones educativas, de las evaluaciones que atribuya al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes la normativa vigente.

ñ) La coordinación de la participación de España en las evaluaciones internacionales y la participación en la elaboración de los indicadores internacionales de la educación, sin perjuicio de las competencias de la Subsecretaría en materia estadística y de la Secretaria General de Formación Profesional en materia de formación profesional. El seguimiento y participación en las actuaciones de la Unión Europea y resto de organismos internacionales, así como en los programas de cooperación internacional, desarrolladas en el ámbito competencial de la Dirección General, sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativa, en coordinación, cuando corresponda, con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) adscrito al mismo, en el ámbito de sus competencias.

o) La elaboración del Sistema Estatal de Indicadores de la Educación, en colaboración con la Subsecretaría y con la Secretaría General de Formación Profesional en las enseñanzas atribuidas a ella.

p) La realización de investigaciones y estudios de evaluación del sistema educativo, así como la difusión de la información y el conocimiento que ofrezcan ambas actuaciones y las evaluaciones nacionales e internacionales.

q) La gestión de las redes de información y documentación sobre sistemas educativos (EURYDICE-España, REDIE y otras).

r) La promoción de actuaciones dirigidas a la mejora de la competencia digital educativa del alumnado, del profesorado y de los centros educativos en el ámbito de la educación no universitaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Formación Profesional.

s) La elaboración y difusión de recursos educativos digitales de todas las áreas de conocimiento, así como el diseño de modelos para la formación del personal docente y la realización de programas específicos destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Formación Profesional.

t) El registro de la formación permanente del profesorado y la realización, en colaboración con las comunidades autónomas, de programas de formación del profesorado en el ámbito de la educación no universitaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Secretaría General de Formación Profesional.

u) El análisis y desarrollo de aplicaciones y tecnologías digitales para el ámbito educativo, así como la creación de programas de práctica docente para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado, tanto de ámbito nacional como internacional.

2. Dependen de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) La Subdirección General de Ordenación Académica, que ejercerá las funciones atribuidas a la Dirección General en los párrafos a), b), c), d), e), f) y g) del apartado 1.
b) La Subdirección General de Cooperación Territorial e Innovación Educativa, que ejercerá las funciones atribuidas a la Dirección General en los párrafos h), i), j), k), l) y m) del apartado 1.
c) El Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que ejercerá las funciones atribuidas a la Dirección General en los párrafos n), ñ) o), p) y q) del apartado 1.
d) El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, que ejercerá las funciones atribuidas a la Dirección General en los párrafos r), s), t) y u) del apartado 1.

[. . .]

Artículo 7. *Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes ejercer las funciones enumeradas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y la dirección, impulso y supervisión de los órganos directivos y de las unidades directamente dependientes.
2. Ostenta la representación ordinaria del Ministerio, la dirección, impulso y coordinación general de los servicios comunes del Departamento, el ejercicio de las competencias correspondientes a dichos servicios comunes, el desarrollo de la política de personal respecto del profesorado de enseñanzas distintas de las universitarias, y la elaboración de las bases del régimen jurídico de la función pública docente de los niveles educativos no universitarios, así como la asistencia al titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento.
3. En particular, la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes ejercerá las siguientes funciones:

a) El estudio e informe económico de los actos y disposiciones con repercusión económico-financiera en los presupuestos de gastos e ingresos.
b) La determinación de la estructura de los programas y subprogramas en que se concreta la actividad del Departamento, la elaboración y tramitación del anteproyecto anual de presupuesto, el seguimiento de la ejecución de los créditos presupuestarios y la tramitación de sus modificaciones.
c) El seguimiento del grado de realización de objetivos respecto a los programas y actuaciones anuales que se determinen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
d) El análisis y coordinación de cuantos recursos financieros tiene asignados el Departamento, así como la coordinación y seguimiento de la aplicación de los fondos europeos o de carácter internacional destinados a programas o proyectos del Departamento, sin perjuicio de las funciones atribuidas a otras unidades.
e) El régimen interior de los servicios centrales del Departamento y la conservación, reparación y reforma, intendencia, funcionamiento y seguridad de los edificios en los que dichos servicios tengan su sede; la formación y la actualización del inventario de los bienes muebles de aquellos, así como el equipamiento de las unidades administrativas del Departamento, sin perjuicio, en su caso, de la colaboración con el O.A. Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura en los términos que se establezcan.
f) La elaboración de la política de personal adscrito al Departamento y, en especial, su planificación y gestión, mediante la previsión de necesidades; la propuesta de oferta de empleo público, selección y provisión; la propuesta de modificación de las relaciones de puestos de trabajo; la previsión y seguimiento del gasto de personal, así como todos

aquellos aspectos derivados de la aplicación de la normativa al respecto, la habilitación de personal y las retribuciones y nóminas.

g) El desarrollo de la política de personal docente y la elaboración de las bases del régimen jurídico de la función pública docente, en el ámbito de las enseñanzas distintas de las universitarias, en coordinación con la Secretaría de Estado de Educación y con la Secretaría General de Formación Profesional.

h) La gestión del personal docente del Departamento y de los procedimientos de movilidad del profesorado de enseñanzas distintas de las universitarias en el ámbito nacional, de forma coordinada con las restantes administraciones educativas, y de acuerdo con la Secretaría de Estado de Educación y con la Secretaría General de Formación Profesional.

i) La formación del personal, a excepción del docente, la gestión de la acción social y la prevención de riesgos laborales.

j) La relación con las organizaciones sindicales y otras asociaciones profesionales representativas.

k) La planificación estratégica, el impulso, la racionalización, y la coordinación de la transformación digital y la política en materia de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, de acuerdo con las directrices de Transformación Digital adoptadas por la Administración General del Estado, así como la coordinación y cooperación con otras administraciones y órganos del Estado en estas materias.

l) La conformación de la voluntad del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes para la adquisición de bienes y servicios en el ámbito de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de todos los órganos del Ministerio, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 806/2014, de 19 de septiembre, sobre organización e instrumentos operativos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

m) La coordinación de las actuaciones de la administración digital del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, de acuerdo con el plan de acción departamental para la transformación digital y la Estrategia TIC de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, y la provisión de servicios declarados como compartidos en materia de tecnologías de la información y comunicaciones como unidad TIC del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

n) El impulso y coordinación en el ámbito del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes de los Esquemas Nacionales de Interoperabilidad y Seguridad, y de las medidas para garantizar la accesibilidad de los servicios electrónicos y el cumplimiento de las obligaciones departamentales en materia de reutilización de la información del sector público.

ñ) El desarrollo de los sistemas de información y la provisión de servicios comunes en materia de tecnologías de la información y comunicaciones necesarios para el funcionamiento del Departamento, la implantación de medidas de seguridad informática, la administración y mantenimiento de las plataformas y los dominios de internet donde se alojan el portal institucional, la sede electrónica, la intranet y los demás servicios electrónicos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, así como la asistencia en materia de tecnologías de la información y en el soporte técnico a las redes sociales.

o) La gestión de las redes de comunicaciones en el Departamento y la provisión de los medios de firma electrónica para el personal al servicio del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

p) La gestión económica y financiera del Departamento.

q) La asistencia a los órganos directivos en la preparación de los expedientes de contratación y en la tramitación de los procedimientos de adjudicación de contratos, así como la asistencia y apoyo a la mesa y junta de contratación del Departamento.

r) Las funciones de habilitación y pagaduría del Ministerio, salvo en los casos en que las actuaciones de una determinada unidad del Ministerio requieran situar en ellas una caja pagadora propia, así como las relativas a la Unidad Central de Caja.

s) El desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

t) Las funciones atribuidas al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes en la gestión de programas cofinanciados por fondos estructurales de la Unión Europea en el ámbito de la educación y la formación profesional, en coordinación con la Secretaría de Estado de Educación y la Secretaría General de Formación Profesional

u) El ejercicio de las funciones de programación, gestión y control, como Organismo Intermedio de las ayudas de los fondos estructurales de la Unión Europea.

v) La función de coordinación con el Consejo Superior de Deportes en el desarrollo de las políticas deportivas competencia del Departamento.

w) El ejercicio de la función de la Unidad de inclusión del personal con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

4. Depende de la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes, la Secretaría General Técnica, que ejercerá las competencias previstas en el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como las previstas en el artículo 8 de este real decreto.

5. Asimismo, dependen de la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) La Oficina Presupuestaria, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en los párrafos a), b), c) y d) del apartado 3, además de las que le correspondan por su normativa específica.

b) La Oficialía Mayor, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en el párrafo e) del apartado 3.

c) La Subdirección General de Personal, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en los párrafos f), g), h), i), j) y w) del apartado 3.

d) La Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en el párrafo k), l), m), n), ñ) y o) del apartado 3.

e) La Subdirección General de Gestión Económica y del Fondo Social Europeo, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en los párrafos p), q) r), t) y u) del apartado 3.

Las funciones previstas en el párrafo p) indicado se ejercerán en los términos que se establezcan por resolución de la Subsecretaría.

6. Igualmente dependen de la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) El Gabinete Técnico, como órgano de apoyo y asistencia inmediata al Subsecretario.

b) La Inspección General de Servicios del Departamento, a la que corresponde la ejecución de los programas de inspección de los servicios departamentales, la evaluación del funcionamiento de las unidades dependientes o adscritas al Departamento, el mantenimiento de la información contenida en el Sistema de Información Administrativa, y la coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros, así como las demás funciones atribuidas en la normativa vigente.

7. Están adscritos a la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

[. . .]

§ 55

Real Decreto 323/2024, de 26 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 76, de 27 de marzo de 2024
Última modificación: 28 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2024-6087

[...]

§ 56

Real Decreto 472/2024, de 7 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 112, de 8 de mayo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-9155

Incluye la corrección de errores publicada en BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2024. Ref. BOE-A-2024-9849

Artículo 1. *Organización general del departamento.*

1. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades es el departamento de la Administración General del Estado encargado de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de ciencia, desarrollo tecnológico e innovación en todos los sectores, incluyendo la investigación científica, así como de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de universidades y las actividades que a estas les son propias, y del resto de competencias y atribuciones que le confiere el ordenamiento jurídico, incluidas la representación y la participación en los organismos de la Unión Europea e internacionales.

2. Las competencias atribuidas en este real decreto se entenderán en coordinación y sin perjuicio de aquellas que corresponden a otros departamentos ministeriales.

3. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, bajo la superior dirección de la persona titular del departamento, desarrolla las funciones que legalmente le corresponden a través de los órganos superiores y directivos siguientes:

a) La Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades, de la que dependen los siguientes órganos directivos:

1.º La Secretaría General de Investigación.
2.º La Secretaría General de Universidades.
3.º La Secretaría General de Innovación.
4.º El Comisionado del PERTE para la Salud de Vanguardia, con rango de Subsecretaría.
5.º La Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento.

b) La Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades, de la que depende la Secretaría General Técnica.

4. Como órgano de apoyo político y técnico a la persona titular del Ministerio existe un Gabinete, con nivel orgánico de Dirección General, con la estructura que fija el artículo 23

del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

5. Quedan adscritos al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades los siguientes órganos:

a) El Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación, que ejercerá las funciones que le atribuye el artículo 8 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

b) El Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación, como órgano de participación de la comunidad científica y tecnológica y de los agentes económicos y sociales en los asuntos relacionados con la ciencia, la tecnología y la innovación, que ejercerá las funciones que le atribuye el artículo 9 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

c) El Comité Español de Ética de la Investigación, adscrito al Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación, como órgano colegiado, independiente y de carácter consultivo, sobre materias relacionadas con la ética profesional en la investigación científica y técnica, que ejercerá las funciones que le atribuye el artículo 10 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

d) El Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», como órgano colegiado interministerial responsable de analizar y realizar el seguimiento y medición de los impactos sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, fomentar la realización de políticas públicas y de actuaciones de igualdad de género, y promover la mejora de la situación de las mujeres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que ejercerá las funciones previstas en el Real Decreto 1401/2018, de 23 de noviembre, por el que se crea el Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

e) La Conferencia General de Política Universitaria, que ejercerá las funciones que le atribuye el artículo 15 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

f) El Consejo de Universidades, que se relaciona con el Ministerio a través de la Secretaría General de Universidades, y que ejercerá las funciones que le atribuye el artículo 16 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

g) El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, que se relaciona con el Ministerio a través de la Secretaría General de Universidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, así como en el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre.

Artículo 2. *La Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades.*

1. La Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades ejercerá, bajo la superior dirección de la persona titular del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, respecto de las unidades dependientes de ella, las atribuciones previstas en el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, le corresponde ejercer las siguientes funciones:

a) La dirección de las competencias atribuidas al departamento en materia de ciencia, innovación y universidades y el desarrollo de las políticas asociadas a tales ámbitos.

b) El diseño, planificación y dirección de la política de becas y ayudas al estudio, en el ámbito de sus competencias, en coordinación con las propias del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

c) El impulso y coordinación de las relaciones con las comunidades autónomas, las universidades y las entidades locales en materia universitaria, de investigación, desarrollo e innovación.

d) La elaboración de las propuestas de disposiciones generales en las materias de su competencia, así como las relaciones y consultas con las comunidades autónomas, las universidades y las personas jurídicas y físicas interesadas durante su tramitación.

e) Las funciones propias como Autoridad Nacional vinculadas al programa Erasmus+.

f) Las funciones atribuidas al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades en la gestión de Programas Operativos cofinanciados por fondos europeos en el ámbito la ciencia,

la innovación y las universidades, en el ámbito de las competencias de esta Secretaría de Estado.

g) La dirección estratégica de la Agencia Estatal de Investigación.

h) La promoción de las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal en el ámbito científico, tecnológico, de la innovación y universitario, el impulso de actuaciones y actividades para conocer la situación de las mujeres respecto a la de los hombres y el efecto de las políticas públicas puestas en marcha que afectan a las mujeres investigadoras, tecnólogas o científicas en relación a su desarrollo, implantación e impacto, así como el fomento de la participación de las mujeres en el ámbito universitario, investigador e innovador, en un plano de igualdad, la Unidad de Mujer y Ciencia, y la tramitación y concesión del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I, sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.

i) La dirección de las relaciones internacionales en materia de universidades, investigación, desarrollo e innovación, así como el seguimiento de las actuaciones de la Unión Europea en este ámbito, así como la definición de los programas de cooperación internacional en el ámbito universitario y de investigación, desarrollo e innovación, de carácter bilateral o multilateral, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

j) La cooperación con las comunidades autónomas y entidades locales en política universitaria, de investigación, desarrollo e innovación, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del departamento.

k) Las relaciones y coordinación con los órganos colegiados dependientes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como con otras unidades y organismos de la Administración General del Estado responsables de políticas de investigación, desarrollo e innovación y universidades y políticas sectoriales estrechamente relacionadas con éstas, en el ámbito de sus competencias.

l) El impulso del Espacio Europeo de Educación Superior y del Espacio Iberoamericano del Conocimiento, en coordinación con el Organismo Autónomo Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE).

m) La coordinación, impulso y seguimiento de la cooperación internacional y de las relaciones internacionales, en el ámbito competencia de la Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades.

n) El ejercicio de las competencias del departamento respecto de los tratados internacionales, acuerdos internacionales administrativos y acuerdos no normativos en las materias de educación superior, así como el asesoramiento sobre la participación española en organismos internacionales sobre dichas materias, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de acuerdo con el principio de unidad de acción en el exterior.

ñ) La coordinación de acciones en el ámbito de la educación superior universitaria con la colaboración de los servicios de educación superior en el exterior encuadrados en la Consejerías, Agregadurías y Direcciones de programas existentes en diferentes países de la Administración en el exterior, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

o) La coordinación de la participación española en la elaboración y seguimiento de las políticas europeas en materia de I+D+I y transferencia del conocimiento, incluido el Programa Marco de investigación e innovación, y la representación española en otros programas, foros y organizaciones de carácter europeo e internacional competentes en el diseño de políticas en materia de I+D+I, sin perjuicio de las competencias de otros órganos del departamento.

p) La coordinación de la actividad internacional de las Administraciones públicas territoriales en el ámbito de la acción exterior educativa universitaria.

q) La cooperación internacional en materia de investigación y transferencia de conocimiento, la formulación conjunta con los órganos del departamento y la coordinación de la posición española en foros internacionales, y la propuesta de designación de quienes hayan de representar a España en los organismos internacionales responsables de los correspondientes programas.

r) El apoyo administrativo al Observatorio «Mujeres, Ciencia e Innovación», así como la preparación técnica de los asuntos e informes que correspondan y la elaboración de las normas relativas a las funciones, organización y funcionamiento de éstos, cuando corresponda.

2. Dependen de la Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades los siguientes órganos directivos:

a) La Secretaría General de Investigación.
b) La Secretaría General de Universidades.
c) La Secretaría General de Innovación.
d) El Comisionado del PERTE para la Salud de Vanguardia.
e) La Dirección General de Planificación, Coordinación y Transferencia de Conocimiento.

3. Se adscribe al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, a través de la Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación, cuya presidencia ostentará la persona titular de la Secretaría de Estado.

4. Corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades la Presidencia de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, F.S.P., (FECYT), que gestionará el Museo Nacional de Ciencia y Tecnología en los términos que se acuerden con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

5. Dependen de la Secretaría de Estado los siguientes órganos directivos, con nivel orgánico de subdirección general:

a) El Gabinete, como órgano de asistencia inmediata a la persona titular de la Secretaría de Estado, con la estructura que se establece en el artículo 23.3 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre.

b) La Subdirección General de Relaciones Institucionales y Coordinación Internacional, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos i), j), k), l), m), n), ñ), o), p) y q) del apartado 1, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 3. *La Secretaría General de Investigación.*

1. La Secretaría General de Investigación ejercerá, bajo la superior dirección de la persona titular de la Secretaría de Estado de Ciencia, Innovación y Universidades, respecto de las unidades dependientes de ella, las atribuciones previstas en el artículo 64, en relación con el artículo 62.2.b), de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, le corresponde ejercer las siguientes funciones:

a) La dirección de las competencias atribuidas al departamento en materia científica y de investigación y desarrollo.

b) La gestión de premios nacionales en materia de investigación, sin perjuicio de las competencias de otros órganos del departamento.

c) La gestión de programas operativos cofinanciados por fondos de la Unión Europea, en el ámbito de sus competencias.

d) La dirección estratégica de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Organismo Autónomo Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), y el Organismo Autónomo Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

e) El impulso de la participación española en los programas de fomento de la I+D+I promovidos por la Unión Europea, en el ámbito de sus competencias.

f) La planificación estratégica, coordinación, desarrollo, seguimiento y representación de la participación española en grandes instalaciones y organismos científico-tecnológicos de carácter internacional.

g) La planificación estratégica, coordinación, seguimiento y representación de grandes instalaciones científico-técnicas nacionales con comunidades autónomas, y la planificación estratégica, coordinación, seguimiento y representación de las actuaciones relativas a las grandes instalaciones científicas de carácter estatal, sin perjuicio de las competencias de otros órganos del departamento.

h) La representación internacional de grandes instalaciones científico-técnicas españolas.

i) El apoyo a la coordinación, promoción y seguimiento de la investigación, desarrollo e innovación polar, orientada a la consecución de los objetivos y el aseguramiento de la aplicación de las disposiciones del Tratado Antártico y otros acuerdos internacionales.

j) La coordinación de los organismos y entidades públicas vinculadas o dependientes de la Secretaría General de Investigación.

2. Se adscriben al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, a través de la Secretaría General de Investigación:

a) La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

b) El Organismo Autónomo Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

c) El Organismo Autónomo Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

3. El Consorcio Público Instituto de Astrofísica de Canarias se relacionará con la Administración General del Estado a través de la Secretaría General de Investigación.

4. La persona titular de la Secretaría General de Investigación, en su calidad de Autoridad Polar Nacional, ostenta la presidencia del Comité Polar Español, como órgano colegiado interministerial de asesoramiento y apoyo a la misma en el fomento y desarrollo de la investigación polar y en la coordinación de los medios necesarios para su desarrollo, que recibirá la colaboración y asistencia necesaria de la Subdirección General de Grandes Instalaciones Científico-Técnicas.

5. Dependen de la Secretaría General de Investigación los siguientes órganos directivos:

a) El Gabinete técnico, como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la Secretaría General de Investigación, con nivel orgánico de subdirección general.

b) La Subdirección General de Consorcios, Organismos e Infraestructuras Científicas Internacionales que ejercerá, bajo la coordinación con la Secretaría de Estado, las funciones señaladas en los párrafos e) y f) del apartado 1, así como las señaladas en el párrafo c) en el ámbito de sus competencias.

c) La Subdirección General de Grandes Instalaciones Científico-Técnicas, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos g), h) e i) del apartado 1, así como las señaladas en el párrafo c) en el ámbito de sus competencias.

d) La Subdirección General de Organismos y Entidades Públicas de Investigación, que ejercerá las funciones señaladas en el párrafo j) del apartado 1, en el ámbito de sus competencias.

[. . .]

Artículo 8. *La Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.*

1. La Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades ejercerá, respecto de las unidades dependientes de ella, las atribuciones previstas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y, con carácter general, las siguientes funciones:

a) La representación ordinaria del Ministerio.

b) Las relaciones institucionales del departamento con organismos y entidades de carácter público y privado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.

c) El apoyo a la persona titular del Ministerio y a los órganos superiores y directivos del departamento en la planificación y coordinación de la actividad del Ministerio, a través del correspondiente asesoramiento técnico.

d) La elaboración y coordinación de los planes generales del departamento en materia normativa, de política presupuestaria, de personal y retributiva, de patrimonio, inmuebles e infraestructuras, de tecnologías de la información y comunicaciones, de programación económica y de control presupuestario.

e) El impulso, coordinación, apoyo y supervisión de las actividades de elaboración de disposiciones generales del departamento, así como las gestiones relacionadas con su publicación.

f) La dirección, impulso y gestión de las funciones relativas a la tramitación de los asuntos del Consejo de Ministros, Comisiones Delegadas del Gobierno y Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

g) El impulso y coordinación de las relaciones del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades con los órganos jurisdiccionales, con los demás departamentos de la Administración General del Estado, con los Delegados y Subdelegados del Gobierno y con los restantes órganos periféricos.

h) La dirección de la función inspectora sobre los servicios, organismos y centros dependientes del departamento, especialmente en lo que se refiere al personal, procedimiento, régimen económico, instalaciones y dotaciones y control de eficacia de estos, así como la asistencia al Ministerio en las funciones de control de la actividad del departamento, realizando aquéllas que permitan evaluar el funcionamiento, la eficacia y el rendimiento del personal y de los servicios del Ministerio.

i) La gestión de los servicios administrativos, su racionalización e informatización, la información y documentación administrativa y el despacho de los asuntos no atribuidos a la competencia de otros órganos del departamento.

j) La coordinación de las actuaciones del departamento en materia de igualdad de género, incluido el ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

k) La coordinación de las actuaciones del departamento en materia de inclusión del personal con discapacidad, incluido el ejercicio de las funciones de Unidad de inclusión del personal con discapacidad del Ministerio, según lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

2. En particular, ejercerá las siguientes funciones:

a) La elaboración de la política de personal adscrito al departamento y, en especial, su planificación y gestión, mediante la previsión de necesidades; la propuesta de oferta de empleo público, selección y provisión; la propuesta de modificación de las relaciones de puestos de trabajo; la previsión y seguimiento del gasto de personal, así como todos aquellos aspectos derivados de la aplicación de la normativa al respecto, la habilitación de personal y las retribuciones y nóminas.

b) La formación del personal, la gestión de la acción social y la prevención de riesgos laborales.

c) La relación con las organizaciones sindicales y otras asociaciones profesionales representativas.

d) La inspección de los órganos y organismos dependientes o adscritos al departamento.

e) El ejercicio de la potestad disciplinaria por faltas graves o muy graves del personal del departamento y de sus organismos públicos, salvo la separación del servicio.

f) La determinación de los servicios mínimos de carácter obligatorio para asegurar la prestación de los servicios esenciales en el ámbito de sus competencias, en los supuestos de conflicto laboral.

g) La supervisión de los programas de actuación plurianual y de la gestión de los organismos y entidades adscritos a la Secretaría de Estado.

h) La coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros.

i) La dirección, impulso, coordinación y gestión del régimen interior y la seguridad de los servicios centrales del departamento. La gestión de los medios materiales y del equipamiento, y el mantenimiento y actualización de los bienes muebles del departamento.

j) La adecuación y conservación de los inmuebles de los servicios centrales y el mantenimiento de sus instalaciones. La planificación, coordinación, elaboración y dirección

de los proyectos de obras de los inmuebles cuya gestión corresponda a la Subsecretaría del departamento.

k) La gestión patrimonial, la realización de las actuaciones que correspondan al Ministerio en cuanto a la tramitación de los expedientes de afectación o de arrendamiento de inmuebles vinculados a los fines específicos del departamento y el mantenimiento del inventario de los bienes inmuebles afectos al departamento.

l) Las funciones de asistencia a los órganos directivos en la preparación de los expedientes de contratación y en la tramitación de los procedimientos de adjudicación de contratos y la asistencia y apoyo a la mesa y junta de contratación del departamento, así como la tramitación económico-financiera de estos expedientes cuando no esté atribuida a otras unidades y organismos.

m) La tramitación económico-financiera de los expedientes de concesión de subvenciones y de los convenios, encargos y otros actos y negocios jurídicos cuando supongan la adquisición de compromisos financieros por el departamento y no estén atribuidos a otras unidades y organismos.

n) Las funciones de habilitación y pagaduría del Ministerio, salvo en los casos en que las actuaciones de una determinada unidad del Ministerio requieran situar en ellas una caja pagadora propia, así como las relativas a la Unidad Central de Caja.

ñ) El servicio de Oficina de Supervisión de Proyectos.

o) El estudio e informe económico de los actos y disposiciones con repercusión económico-financiera en los presupuestos de gastos e ingresos.

p) La determinación de la estructura de los programas y subprogramas en que se concreta la actividad del departamento, la elaboración y tramitación del anteproyecto anual de presupuesto, el seguimiento de la ejecución de los créditos presupuestarios y la tramitación de sus modificaciones, así como el seguimiento del grado de realización de objetivos respecto a los programas y actuaciones que se determinen en la ley anual de Presupuestos Generales del Estado.

En particular, le corresponderá la gestión presupuestaria y el control económico-financiero de las actuaciones de los servicios presupuestarios correspondientes a los órganos del departamento.

q) El análisis y coordinación de cuantos recursos financieros tiene asignados el departamento.

r) El desarrollo de los sistemas de información necesarios para el funcionamiento de los servicios, el impulso de la transformación digital y la innovación en el departamento, así como la definición de la estrategia sobre tecnologías de la información y las comunicaciones del Ministerio y de sus organismos y entidades vinculados, dependientes o adscritos.

s) La coordinación en la definición de los planes y programas europeos sobre los que el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades tiene competencia y seguimiento de las actuaciones necesarias para su ejecución y cumplimiento.

t) El desarrollo de las actuaciones que resulten necesarias para la planificación y programación económica y presupuestaria relativa a los planes y programas de ámbito europeo especialmente los dirigidos a la cohesión económica, social y territorial, del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como las funciones de coordinación y gestión vinculadas a los mismos.

u) La coordinación de los órganos con senda financiera del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y de sus organismos públicos, para la gestión de planes y programas financiados por fondos de la Unión Europea en el ámbito de las competencias de este Ministerio.

v) El desarrollo de las funciones atribuidas por la autoridad de gestión del Fondo europeo de Desarrollo Regional en calidad de organismo intermedio en el Programa Operativo Plurirregional de España FEDER, así como elaboración y actualización de los procedimientos y procesos dispuestos para la gestión de la senda financiera atribuida y la certificación del gasto.

w) El seguimiento y evaluación de los planes y programas europeos sobre los que ejerza sus atribuciones, incluyendo la justificación de la aplicación de los correspondientes libramientos de fondos, en colaboración con los restantes órganos con competencia en la

materia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y de sus organismos y entidades de derecho público vinculados, dependientes o adscritos.

x) La realización de estudios e informes de seguimiento de la ejecución de fondos europeos en el ámbito de las universidades, la investigación, el desarrollo y la innovación, a partir del análisis de las operaciones estadísticas y otras fuentes disponibles.

3. Dependen de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades las siguientes unidades con nivel orgánico de subdirección general:

a) El Gabinete Técnico, como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular de la Subsecretaría.

b) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos a), b), c), d), e), f), g) y h) del apartado 2.

c) La Oficialía Mayor, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos i), j) y k) del apartado 2.

d) La Subdirección General de Gestión Económica, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos l), m), n) y ñ) del apartado 2.

e) La Oficina Presupuestaria, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos o), p) y q) del apartado 2, además de las que le correspondan por su normativa específica.

f) La Subdirección General de Fondos Europeos para la Investigación, la Innovación y el ámbito Universitario, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos s), t), u), v), w) y x) del apartado 2.

4. Dependerá de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades, con el nivel orgánico que se determine en la relación de puestos de trabajo, la División de Tecnologías de la Información, que ejercerá las funciones atribuidas a la Subsecretaría en el párrafo r) del apartado 2.

5. Depende de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades la Secretaría General Técnica, que ejercerá las competencias previstas en el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como las previstas en el artículo 9 de este real decreto.

6. Están adscritos a la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el departamento, a cuyo frente existirá un Interventor Delegado Jefe, que tendrá un Área de Universidades con rango de Subdirección General.

[. . .]

§ 57

Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 124, de 22 de mayo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-10238

[. . .]

Artículo 9. *Subsecretaría de Trabajo y Economía Social.*

1. La Subsecretaría ostenta la representación ordinaria del Ministerio y la dirección de sus servicios comunes, así como el ejercicio de las atribuciones a que se refiere el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y, en particular, el desempeño de las siguientes funciones:

a) El apoyo y asesoramiento técnico a la persona titular del Departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Ministerio.

b) El estudio de los distintos elementos organizativos del Departamento y la dirección y realización de los proyectos organizativos de ámbito ministerial.

c) La supervisión de la fundamentación técnico-jurídica de todos los asuntos del Ministerio y sus organismos públicos que se sometan a la consideración de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y del Consejo de Ministros.

d) La coordinación y gestión de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales del Departamento.

e) El informe de los proyectos de normas de otros Ministerios, coordinando las actuaciones dentro del Ministerio y con los demás Departamentos que hayan de intervenir en el procedimiento.

f) La coordinación de la acción del Departamento en el exterior, la cooperación internacional, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, y la coordinación, a través de la Secretaría General Técnica, de las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el exterior, sin perjuicio de la competencia de las Embajadas o Misiones Diplomáticas españolas en el extranjero y de la dependencia directa de los titulares de aquellas, respecto del Jefe de Misión Diplomática, así

como de la debida coordinación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

g) El respaldo al Delegado de Protección de Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el desempeño de las funciones que tenga atribuidas en virtud de la legislación en vigor, facilitando los recursos necesarios para el desempeño de dichas funciones.

2. En la medida en que las funciones anteriores se encuentren desconcentradas o delegadas en otros órganos del Ministerio, le corresponderá a la Subsecretaría su coordinación y control, respectivamente.

3. De la Subsecretaría depende, con rango de dirección general, la Secretaría General Técnica, que ejercerá las competencias previstas en el artículo 10.

4. Están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) La Abogacía del Estado.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

5. De la Subsecretaría dependen, con nivel orgánico de Subdirección General, los siguientes órganos:

a) Un Gabinete Técnico, como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular de la Subsecretaría, al que se atribuyen las funciones de coordinación y seguimiento de las actividades de las unidades que dependen de la Subsecretaría, así como, en particular:

1.ª La aplicación transversal efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que afecten al personal del Departamento, así como el ejercicio de las funciones que regula el artículo 3 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

2.ª El apoyo en la coordinación de las iniciativas en materia de Gobierno Abierto.

3.ª La coordinación de las campañas de publicidad institucional del Departamento, con la colaboración de las distintas unidades proponentes de las mismas.

4.ª El ejercicio de la función de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

5.ª El ejercicio de las funciones de Unidad de inclusión del personal con discapacidad, según lo previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

b) La Subdirección General de Administración Financiera y de la Oficina Presupuestaria, que ejercerá las funciones siguientes:

1.ª La gestión económica y financiera de los créditos presupuestarios de los servicios comunes, así como de los restantes servicios presupuestarios en los términos que se establezca en la correspondiente orden de delegación de competencias.

2.ª La gestión y coordinación de la tesorería del Departamento; la dirección de las distintas cajas pagadoras del Departamento; las funciones de habilitación y pagaduría.

3.ª La planificación, coordinación y tramitación de subvenciones en el ámbito de la Subsecretaría, así como de la contratación, y demás expedientes de gasto en el ámbito de la Subsecretaría o no atribuidos a otros órganos del Departamento.

4.ª La gestión de las transferencias para gastos corrientes y de capital de su competencia y el conocimiento de la justificación de mandamientos de pagos generados por ejecución del presupuesto de los organismos autónomos relacionados con las transferencias efectuadas.

5.ª Las funciones de elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a los organismos autónomos y entidades adscritas; el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la tramitación, en su caso, de las modificaciones presupuestarias y, en general, aquellas a las que se refiere el

Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean las Oficinas Presupuestarias.

c) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, que ejercerá las funciones siguientes:

1.ª La gestión y administración de los recursos humanos del Departamento.
2.ª La elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo.
3.ª La tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo.
4.ª La formación y acción social del personal.
5.ª Las relaciones con las organizaciones sindicales.
6.ª La coordinación y supervisión de la gestión de recursos humanos de los organismos autónomos dependientes o adscritos al Departamento.
7.ª La organización de las actividades de control e inspección del Departamento, realizando aquellas que permitan evaluar el funcionamiento, la eficacia y el rendimiento del personal y servicios del Ministerio. Asimismo, la coordinación de las actividades vinculadas con las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento en apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros.
8.ª El ejercicio de las competencias relativas al delegado de protección de datos previstas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, y la coordinación y supervisión de la política de protección de datos de carácter personal del Departamento, así como aquellas competencias previstas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

d) La Oficialía Mayor, que ejercerá las funciones siguientes:

1.ª La gestión del registro general del Departamento.
2.ª La dirección y gestión de los servicios generales y de régimen interior.
3.ª La gestión, conservación y mantenimiento de los recursos materiales del Departamento.
4.ª La elaboración y actualización del inventario de bienes muebles y bienes inmuebles de los servicios centrales y de las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el exterior.
5.ª El mantenimiento ordinario de los edificios sede de los servicios centrales del Departamento, así como la gestión y conservación de los bienes inmuebles del Ministerio, y la gestión de los expedientes de arrendamiento de bienes inmuebles del Departamento.
6.ª La prevención de riesgos laborales de los servicios centrales del Departamento y la coordinación del plan de prevención en el exterior.
7.ª La gestión de los expedientes de contratación de obras u otros servicios profesionales vinculados a éstas sin perjuicio de las competencias atribuidas al órgano de gestión económica financiera. El control y seguimiento de las inversiones destinadas a financiar obras de construcción, reforma y reparación de edificios del Departamento y los inmuebles del patrimonio sindical; el control de la elaboración de los proyectos de obras de construcción, reforma y reparación de edificios del Departamento y los inmuebles del patrimonio sindical sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos y unidades del Ministerio; la supervisión de los proyectos de obras, salvo respecto de los proyectos de obras en el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
8.ª La gestión del régimen de cesiones en uso a los sindicatos y asociaciones empresariales del patrimonio sindical acumulado, así como la gestión del patrimonio sindical histórico. En ambos casos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos superiores y directivos del Ministerio.

9.ª El desarrollo y coordinación de las actividades de información administrativa y atención al ciudadano, en el ámbito competencial del Departamento.

e) La Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, que ejercerá para los servicios centrales, interprovinciales y del exterior del Departamento y para los organismos autónomos adscritos, a excepción del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., las funciones siguientes:

1.ª La planificación, creación, desarrollo, modificación y gestión de los sistemas de información necesarios para el funcionamiento de los servicios.
2.ª La gestión y administración de las redes de comunicaciones de telefonía y datos, y de los sistemas de seguridad y confidencialidad asociados.
3.ª La administración de la presencia en internet del Ministerio.
4.ª La realización de auditorías de los Sistemas de Información en materias de calidad y de seguridad, de acuerdo con la normativa reguladora de la seguridad TIC, garantizando los principios de imparcialidad e independencia que han de regir esta actividad.
5.ª El impulso y coordinación de la política informática y de la administración digital del Ministerio y de sus organismos autónomos.
6.ª La gestión del inventario de los medios tecnológicos de los servicios centrales.

[. . .]

§ 58

Real Decreto 503/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 124, de 22 de mayo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-10239

[. . .]

Artículo 13. *Subsecretaría para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.*

1. Corresponde al titular de la Subsecretaría para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico desempeñar las funciones enumeradas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y la dirección, impulso y supervisión de los organismos públicos que le estén adscritos.

2. Además de las enunciadas en el apartado anterior, y salvo los casos reservados a la decisión del titular del Ministerio, se atribuyen a la Subsecretaría las siguientes funciones correspondientes a las distintas áreas de servicios comunes:

a) La asistencia al titular del Ministerio en las funciones de control de la actividad del Departamento, realizando aquéllas que permitan evaluar el funcionamiento, la eficacia y el rendimiento del personal y de los servicios del Ministerio, así como el seguimiento de la contratación de obra pública de competencia del Departamento en sus aspectos técnico, funcional y administrativo, todo ello, sin perjuicio de las competencias de la Intervención General de la Administración del Estado.

b) Las relaciones institucionales con las organizaciones profesionales y otras entidades representativas de interés en los sectores medioambiental y energético, y relativas a reto demográfico, sin perjuicio de las competencias de las Secretarías de Estado y de la Secretaría General.

c) El seguimiento, análisis y prospectiva de los aspectos sociales, económicos y ambientales vinculados con las distintas áreas estratégicas del Departamento, incluyendo la creación y difusión de información relacionada con las mismas.

d) La definición de los ejes directrices plurianuales que orientan los estudios del Departamento, de acuerdo con las líneas de estrategia política, así como coordinar el Programa de Estudios del Departamento.

e) La coordinación de las áreas y dependencias funcionales del Departamento integradas en la Delegaciones de Gobierno y la evaluación de los recursos necesarios para su funcionamiento, sin perjuicio de la dependencia funcional prevista en este real decreto.

f) La coordinación de las campañas de publicidad institucional del Departamento.

g) Las actividades derivadas de la pertenencia del Reino de España a organismos internacionales y en general en relaciones internacionales, tanto bilaterales como multilaterales, y acción exterior en el ámbito de las políticas de competencia del Departamento, así como el impulso y desarrollo de las actividades necesarias para el cumplimiento derivado de los compromisos internacionales y programas internacionales de cooperación y asistencia técnica.

h) El seguimiento y asistencia a los restantes órganos del Ministerio en la preparación de los Consejos de Ministros de la Unión Europea; el control de los procedimientos relacionados con la aplicación de la normativa de la Unión Europea, así como el seguimiento de su transposición al derecho interno, en colaboración con las unidades responsables de la elaboración normativa y competentes por razón de materia, incluyendo el sistema de ayudas de Estado.

i) La dirección, impulso y coordinación de las consejerías en el exterior.

j) La inspección de los órganos y organismos dependientes o adscritos al Departamento y el seguimiento de los planes y actuaciones para la mejora de la eficacia y la calidad de los servicios, así como la coordinación y gestión de las actuaciones en materia de gobierno abierto.

k) La jefatura superior de todo el personal del Departamento, la dirección de los recursos humanos y la resolución de cuantos asuntos se refieran a esta, salvo los casos reservados a la decisión del titular del Ministerio y de las Secretarías de Estado.

l) La elaboración y tramitación del anteproyecto de presupuestos del Ministerio y la coordinación de los correspondientes a sus organismos públicos adscritos, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria, el inicio de los expedientes de modificación de crédito de los servicios presupuestarios del Ministerio y su tramitación y autorización, así como la tramitación de los expedientes de autorización para adquirir compromisos de gasto de carácter plurianual en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.3 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y la evaluación de los distintos programas de gasto.

m) La dirección, impulso y coordinación de los servicios comunes del Departamento, la gestión económica y presupuestaria de los gastos corrientes en bienes y servicios del Departamento, la gestión del régimen interior, incluidas las oficinas de asistencia en materia de registros, la gestión y coordinación de los medios necesarios para la celebración de actos públicos oficiales, y la gestión de la vigilancia y la seguridad y de otros servicios generales.

n) La planificación, elaboración, supervisión y dirección de los proyectos de ejecución de obras, la gestión patrimonial y la conservación e inventario de los inmuebles afectos al Ministerio.

ñ) La gestión económica y financiera del Departamento.

o) La dirección y supervisión de la contratación del Departamento y de sus organismos adscritos.

p) El desarrollo de los sistemas de información necesarios para el funcionamiento de los servicios, el impulso de la transformación digital y la innovación en el Departamento.

q) La coordinación o realización, en su caso, de las operaciones estadísticas derivadas de los planes sectoriales que describan la actividad del Departamento, que figuren en el Plan Estadístico Nacional o potencialmente puedan ser incluidas.

r) La coordinación, programación y ejecución de la actividad editorial y difusora de las publicaciones del Ministerio en los diferentes soportes y en la sección referida al Ministerio de la Web institucional del Departamento.

s) El ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 3 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

t) La dirección de los archivos generales, centros documentales, bibliotecas y mediateca del Departamento.

u) La aprobación de instrucciones y órdenes de servicio en relación con la gestión y tramitación de materias propias del Departamento.

v) La planificación y ejecución de la política de gastos corrientes del Departamento en bienes y servicios, las propuestas de dotación presupuestaria y la gestión y seguimiento del capítulo 2 del presupuesto de los servicios centrales y periféricos del Departamento.

w) El apoyo en la gestión de los medios y recursos de los Comisionados para las Energías Renovables, Hidrógeno y Almacenamiento; del Ciclo del Agua y Restauración de Ecosistemas; y para la Economía Circular.

x) Las políticas de igualdad de género.

y) La coordinación de las actividades de gobierno, gestión del dato y gestión de la calidad del dato del departamento.

z) La organización y gestión del secretariado de la Red de autoridades ambientales y el punto de contacto del programa LIFE de la Unión Europea.

3. De la Subsecretaría para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico dependen los siguientes órganos directivos:

a) La Secretaría General Técnica.

b) La Dirección General de Servicios.

4. Asimismo, depende de la Subsecretaría la Subdirección General de Relaciones Internacionales, que ejerce las competencias indicadas en las letras g), h) e i) del apartado 2.

Además, le corresponde la representación del Ministerio en la Agencia Europea de Medio Ambiente y en particular en su Consejo de Administración, en su Red de Puntos Focales Nacionales y en las reuniones de la Red de Agencias Europeas de Medio Ambiente, y la coordinación de la Red EIONET en España.

La Subdirección General de Relaciones Internacionales ejerce también la representación del Ministerio en la Red de la Unión Europea para la aplicación y el cumplimiento de la legislación en materia de medio ambiente, Red IMPEL, así como la coordinación nacional y el impulso de la participación española en sus proyectos.

5. Depende de la Subsecretaría la División de Estadística y Gestión de la Información, que ejercerá las funciones señaladas en los párrafos c), d), q), t) e y) del apartado 2.

Asimismo, le corresponde el desarrollo de todas las acciones relativas al impulso en el diseño de indicadores ambientales para monitorizar el estado del medio ambiente mediante la elaboración del informe Perfil Ambiental de España.

6. Depende de la Subsecretaría del Departamento, con nivel orgánico de Subdirección General, un Gabinete Técnico, como órgano de apoyo y asistencia inmediata al titular de la Subsecretaría.

7. Asimismo, están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen sus normas específicas, y sin perjuicio de sus respectivas dependencias, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento, dependiente orgánica y funcionalmente de la Abogacía General del Estado, en la que se integran orgánicamente todos los Abogados del Estado que prestan sus servicios a todas las unidades del Departamento.

b) La Intervención Delegada en el Departamento, dependiente orgánica y funcionalmente de la Intervención General de la Administración del Estado.

[. . .]

§ 59

Real Decreto 718/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 178, de 24 de julio de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-15213

[. . .]

Artículo 9. *Subsecretaría de Sanidad.*

1. La Subsecretaría de Sanidad es el órgano al que corresponde desempeñar las funciones previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la dirección, impulso y supervisión de sus órganos directivos dependientes y, en su caso, de los organismos públicos que le estén adscritos. Asimismo, le corresponde la coordinación de las actuaciones del Departamento en relación con los asuntos que se someterán a los órganos colegiados del Gobierno.

2. Además, le corresponde, en particular, el desarrollo de las siguientes funciones:

a) La gestión del personal funcionario, estatutario y laboral del Departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, el anteproyecto de oferta de empleo público y los planes de empleo, y la convocatoria y resolución de las pruebas selectivas del personal funcionario y laboral y los concursos de personal funcionario del Departamento y de sus organismos autónomos; la formación y promoción del personal, la asistencia social y las relaciones con la junta de personal y con el comité de empresa, así como la seguridad e higiene en el trabajo, y también el régimen económico y de control de los gastos de personal y la habilitación de éstos.

b) La elaboración y tramitación del anteproyecto de presupuesto del Departamento y de sus organismos, de las modificaciones presupuestarias del Departamento y las que correspondan de los organismos adscritos, así como el informe y asistencia técnica en materia presupuestaria y las funciones encomendadas a las oficinas presupuestarias.

c) La gestión económico-financiera y de tesorería de los créditos presupuestarios del Departamento; las funciones de habilitación y pagaduría; la tramitación de los expedientes de contratación y demás expedientes de gasto no atribuidos a otros órganos del Departamento, así como la programación y contabilización previa de los créditos presupuestarios.

d) La dirección, impulso y gestión en el Departamento de los servicios generales y de régimen interior, de la seguridad, del patrimonio, de las obras y de los servicios técnicos de mantenimiento, el equipamiento de las Unidades, la elaboración y actualización del

inventario de bienes muebles, la gestión y ejecución de los planes de autoprotección de los inmuebles donde preste el servicio de mantenimiento, así como la planificación y seguimiento de la ejecución de los contratos relativos a estas materias.

e) La planificación, dirección y coordinación de los desarrollos de los sistemas horizontales del Ministerio de Sanidad; la elaboración, diseño, preparación y propuesta de necesidades de los recursos tecnológicos correspondientes; y la dirección y coordinación tecnológica y de la publicación de contenidos y procedimientos del portal web, sede electrónica e Intranet del Ministerio de Sanidad.

f) La elaboración, desarrollo y ejecución de los planes de digitalización del departamento, así como el impulso y seguimiento de los planes de trasformación digital de la Administración General del Estado, en el ámbito del Ministerio de Sanidad, sin perjuicio de las competencias de otras unidades y de la coordinación con estas.

g) La dirección y gestión integral del puesto de trabajo digital, incluyendo el soporte a personas usuarias y sedes, la provisión y gestión de equipamientos y los servicios asociados.

h) La coordinación y supervisión, en colaboración con la Dirección General de Salud Digital y Sistemas de Información del Sistema Nacional de Salud, de las actuaciones en el ámbito de las tecnologías de la información y las comunicaciones que desarrollen los órganos directivos y organismos del Departamento, incluyendo la tramitación ante la Comisión Ministerial de Administración Digital, presidida por la persona titular de la Subsecretaría de sanidad, de las propuestas correspondientes a este ámbito.

i) La planificación y ejecución presupuestaria en materia de tecnologías de la información y transformación digital en el ámbito de sus competencias, así como su ejecución y el seguimiento asociado sin perjuicio de las competencias de otras unidades y de la coordinación con estas. Asimismo, el impulso de los expedientes de contratación y seguimiento contractual de los acuerdos de niveles de servicio.

j) Las funciones que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y sus disposiciones de desarrollo, atribuyen a las Unidades de Información, en el ámbito del Ministerio de Sanidad, así como el apoyo en la coordinación de las iniciativas en materia de gobierno abierto en el ámbito del Ministerio.

k) El establecimiento y gestión de los sistemas de información del Ministerio de Sanidad dirigidos a la ciudadanía, así como la atención a la misma sobre el modo de acceso a los servicios, procedimientos, ayudas y subvenciones de la competencia del Ministerio de Sanidad.

l) La realización y coordinación de las campañas de publicidad institucional del Departamento, con la colaboración de las distintas Unidades proponentes de las mismas.

m) La realización de acciones informativas y divulgativas en materias propias del Departamento, sin perjuicio de las atribuidas expresamente a otro órgano.

n) La ejecución y evaluación de los programas de inspección de los servicios del Departamento y de las entidades del sector público institucional que tenga adscritas.

ñ) La propuesta de simplificación y racionalización de procedimientos, la realización de estudios y las propuestas sobre la mejora de la organización.

o) Las actuaciones de examen y propuesta reguladas por el Real Decreto 799/2005, de 1 de julio, por el que se regulan las inspecciones de servicios.

p) La coordinación de las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento y, en su caso, la realización de las que determine la persona titular del Ministerio, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros, con el apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

q) El impulso de la captación y coordinación de la ejecución de los Fondos provenientes de la Unión Europea destinados al Ministerio de Sanidad.

r) La implantación de un sistema de planificación con enfoque estratégico y previsiones sobre despliegue, evaluación de implementación y revisión.

s) El impulso y coordinación de los trabajos técnicos y administrativos inherentes a proyectos con financiación nacional y europea destinados al Ministerio de Sanidad. En relación con estos proyectos, le corresponderá, asimismo, planificar su control, seguimiento y evaluación mediante un seguimiento periódico de indicadores de realización y de

resultados y la evaluación de su implementación con información actualizada relativa al avance en la consecución de los hitos y de las metas.

t) El impulso y la colaboración con los centros gestores del Departamento en el cumplimiento de las obligaciones existentes en materia de comunicación y publicidad en relación con las actuaciones asociadas a Fondos de la Unión Europea.

u) La coordinación y el impulso de los planes y proyectos promovidos desde el ámbito de la Secretaría de Estado de la Función Pública.

v) El ejercicio de las funciones de la secretaría técnica del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

w) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad del Ministerio, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

x) El seguimiento y actualización de la representación del Ministerio en órganos colegiados y en comisiones o grupos de trabajo.

3. Depende de la Subsecretaría, con rango orgánico de dirección general, la Secretaría General Técnica, que ejercerá las competencias previstas en el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como las previstas en el artículo 10 de este real decreto.

4. Asimismo, dependen de la Subsecretaría los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) El Gabinete Técnico, que tendrá como funciones el desarrollo de tareas de apoyo y asesoramiento directo a la persona titular de la Subsecretaría, así como la coordinación de los órganos con nivel orgánico de Subdirección General directamente dependientes de la Subsecretaría, ejercerá las funciones citadas en los párrafos de la u) a la x).

b) La Subdirección General de Recursos Humanos, a la que corresponde la función citada en el párrafo a), del apartado 2.

c) La Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria, a la que corresponden las funciones citadas en los párrafos b) y c) del apartado 2.

d) La Subdirección General de Atención a la Ciudadanía e Inspección General de Servicios, que ejercerá las funciones a las que se refieren los párrafos j) a p) del apartado 2.

e) La Subdirección General de Planificación y Coordinación de Fondos Europeos, que ejercerá las funciones a las que se refiere el párrafo q) a t).

5. Depende igualmente de la Subsecretaría, con el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo:

a) La División de Tecnologías de la Información, a la que corresponderá el ejercicio de las funciones a que se refieren los párrafos e) a i) del apartado 2.

b) La División de Asuntos Generales y Oficialía Mayor, que ejercerá las funciones citadas en el párrafo d) del apartado 2.

6. Están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes, sin perjuicio de su dependencia del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y del Ministerio de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con nivel orgánico de Subdirección General:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.

b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento.

[. . .]

§ 60

Real Decreto 717/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 178, de 24 de julio de 2024
Última modificación: 9 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2024-15212

[. . .]

Artículo 3. *Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria.*

1. Corresponden a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria las siguientes funciones:

a) Establecer y desarrollar las líneas directrices y competencias del Departamento en relación con las estrategias y políticas de desarrollo rural, así como su diseño, ejecución, coordinación y seguimiento.

b) El diseño de las estrategias y políticas relativas al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y los instrumentos para su aplicación en el marco de la planificación de la Política Agraria Común (PAC) y de la ordenación general de la economía.

c) El desarrollo y aplicación de la normativa europea en materia de desarrollo rural y la coordinación con la autoridad de gestión del Plan Estratégico de la PAC para aquellas cuestiones relativas a la programación, gestión, seguimiento y evaluación en el ámbito del desarrollo rural, de acuerdo con la normativa de la Unión Europea en este ámbito y sin perjuicio de las competencias del FEGA, O.A.

d) Participar y colaborar con la autoridad de gestión y coordinación del Plan Estratégico de la PAC en la interlocución ante la Comisión Europea para aquellas cuestiones relativas a la programación, gestión, seguimiento y evaluación en el ámbito del desarrollo rural de acuerdo con la normativa de la Unión Europea en la materia.

e) El ejercicio de las funciones de organismo de coordinación de las autoridades de gestión de los programas regionales y del programa nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 1080/2014, de 19 de diciembre; así como la coordinación de las autoridades de gestión regionales del Plan Estratégico de la PAC en el diseño, seguimiento, evaluación y gestión de los instrumentos de programación relativos al Feader en colaboración con la autoridad de gestión del Plan Estratégico de la PAC.

f) La vicepresidencia correspondiente al Departamento del Órgano de Coordinación del Sistema de Conocimiento e Innovación en Agricultura.

g) El diseño, desarrollo y coordinación de las funciones del Departamento en materia de innovación en el ámbito agrario, alimentario y del medio rural, y la coordinación e

interlocución con otros departamentos en las materias de investigación, desarrollo e innovación y emprendimiento de base innovadora.

h) El diseño, desarrollo y la coordinación de las funciones del Departamento en materia de digitalización, en particular de la Estrategia de digitalización del sector agroalimentario y del medio rural y de sus planes de acción, así como el fomento de la implantación de nuevas tecnologías en el sector agroalimentario y en el emprendimiento rural y la coordinación e interlocución con otros departamentos.

i) El desempeño de las funciones de interlocutor único ante la Comisión Europea para aquellas cuestiones relativas a la innovación vinculadas a la Asociación Europea para la Innovación «Productividad y sostenibilidad agrícolas» (EIP-AGRI) y de punto focal de la red AEI-AGRI en el ámbito europeo, así como ostentar la representación del Departamento en el subgrupo de innovación e intercambio de conocimiento de la red PAC y coordinar el diseño, puesta en práctica y gestión de las ayudas a la innovación al amparo de la programación de desarrollo rural.

j) El desarrollo y ejercicio de las competencias del Departamento en materia de Bioeconomía.

k) El ejercicio de las funciones del Departamento en materia de organización, fortalecimiento, coordinación y dinamización de los sistemas de asesoramiento, e intercambio del conocimiento e información en los sectores agroganadero, alimentario y de desarrollo rural, así como la puesta en marcha y mantenimiento de los instrumentos necesarios a escala nacional para cumplir estos objetivos.

l) La coordinación e interlocución con los departamentos y autoridades competentes con el mundo científico y del conocimiento para contribuir a las necesidades de asesoramiento del sector agroalimentario y del medio rural, en el ámbito de las competencias del Departamento, y el diseño, puesta en práctica y gestión de líneas de ayuda destinadas al asesoramiento e intercambio de información en dichos sectores.

m) El diseño, puesta en práctica y gestión de líneas de ayudas destinadas al intercambio de conocimiento e información en los sectores agroganadero, alimentario y de desarrollo y emprendimiento rural en el ámbito de las competencias del Departamento.

n) La colaboración con la Red Nacional PAC en el ámbito del desarrollo rural, sin perjuicio de las competencias de la autoridad de gestión y coordinación del Plan Estratégico de la PAC.

ñ) El diseño, desarrollo y ejecución de las medidas que promuevan condiciones de igualdad y la incorporación de las mujeres a la actividad agraria y alimentaria y a sus órganos de gobernanza, al emprendimiento y a los sectores económicos del medio rural, y, en particular, las relativas a la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, así como aquellas otras que contribuyan a crear mejores condiciones de vida y empleo para las mujeres.

o) El diseño, la coordinación, el desarrollo y ejecución de medidas para impulsar el relevo generacional en el sector agroalimentario y el medio rural, en el ámbito de competencias del Departamento.

p) El desarrollo y ejecución de las acciones en favor del acceso a la tierra y la movilización de las tierras agrarias infrautilizadas.

q) La relación con las redes de grupos de acción local y la coordinación de las actuaciones destinadas al apoyo y dinamización del enfoque LEADER de la PAC.

r) El ejercicio de las funciones de Autoridad de Gestión del Programa Nacional de Desarrollo Rural 2014-2022 y la coordinación de las intervenciones supraautonómicas del Plan Estratégico de la PAC, sin perjuicio de las competencias de la autoridad de gestión y coordinación del Plan Estratégico de la PAC.

s) El seguimiento y coordinación de los Instrumentos Financieros, con especial relevancia del impulso del Instrumento Financiero de Gestión Centralizada de Garantía de Cartera (IFGC-G), así como el Instrumento Financiero de Reafianzamiento (IFGC-R), mediante la Unidad Técnica de Instrumentos Financieros Feader (UTIF).

t) La coordinación de la contribución del Departamento a la política de reto demográfico.

u) El diseño, ejecución y coordinación de las competencias de la Administración General del Estado en materia de regadíos e infraestructuras rurales de interés general en el ámbito de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario y, en particular, la planificación, coordinación,

ejecución, modernización y seguimiento de los planes de regadíos y de sus instrumentos, y de las actuaciones de gestión, construcción, mejora y difusión del Programa de Caminos Naturales.

v) La realización, supervisión y control de estudios, proyectos y obras de su competencia y las actuaciones de emergencia y de reparación de daños catastróficos, en el ámbito de actuación del Departamento.

w) La gestión, control y optimización de la red de estaciones del sistema de información agroclimática para el regadío (SIAR) como instrumento para la modernización sostenible del regadío en España, y la representación del Ministerio en el ámbito de las redes de estaciones agroclimáticas para el regadío y servicios asociados.

x) Ejercer las funciones de apoyo a las unidades de la dirección general en materia de gestión presupuestaria y de recursos humanos, de asesoramiento y participación en la elaboración de las normas y actos cuya iniciativa proceda de los órganos de la Secretaría de Estado, sin perjuicio de las competencias que en esta materia tiene asignadas la Subsecretaría del departamento.

y) Desarrollar las funciones del Departamento en materia de formación agroalimentaria, en particular de la Estrategia de formación agroalimentaria y de sus líneas estratégicas y la coordinación del Plan de formación para técnicos del Medio Rural del Ministerio.

z) La coordinación e interlocución con las autoridades competentes en materia de formación para contribuir al análisis y solución de las necesidades formativas del medio rural, en el ámbito de las competencias del Departamento, y el diseño y gestión de líneas de ayuda destinadas a la formación en dichos sectores.

aa) Cooperar con las comunidades autónomas y las entidades más representativas del sector en las materias antes señaladas, así como elaborar las propuestas que permitan establecer la posición española sobre dichos asuntos ante la Unión Europea y otras organizaciones o foros internacionales, y representar y actuar como interlocutor ante dichas instancias internacionales, sin menoscabo de las competencias de otros órganos directivos del Departamento.

2. De la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria dependen los siguientes órganos, con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de Programación y Coordinación, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos b) a e) del apartado anterior, así como las señaladas en los párrafos a) y aa) en el ámbito de sus competencias.

b) La Subdirección General de Innovación y Digitalización, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos g) a m) del apartado anterior, así como las señaladas en los párrafos a) y aa) en el ámbito de sus competencias.

c) La Subdirección General de Dinamización del Medio Rural, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos n) a t) del apartado anterior, así como las señaladas en los párrafos a) y aa) en el ámbito de sus competencias.

d) La Subdirección General de Regadíos, Caminos Naturales e Infraestructuras Rurales, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos u) a w) del apartado anterior, así como las señaladas en los párrafos a) y aa) en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, depende de la Dirección General la División de Formación Agroalimentaria, con el rango que determine la Relación de Puestos de Trabajo, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos y) y z), así como las señaladas en los párrafos a) y aa) en el ámbito de sus competencias.

3. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ejerce la gestión de la finca agrícola «El Palomar» en San Fernando de Henares (Madrid), en la que se encuentra el Centro de Innovación Digital «LaVegaInnova», el Centro Nacional de Tecnología de Regadío (CENTER) y el Laboratorio Central para Ensayo de Materiales y Equipos de Riego, a través de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria, que coordinará las relaciones institucionales y la actuación del Departamento en relación con ellas, sin perjuicio de las competencias que, en materia de patrimonio, obras, mantenimiento, seguridad, régimen interior, servicios informáticos y dirección del Centro de Formación del

Centro Nacional de Capacitación Agraria (CENCA) tiene asignadas la Dirección General de Servicios e Inspección.

[. . .]

Artículo 12. *Secretaría General Técnica.*

1. Corresponde a la Secretaría General Técnica del Ministerio el ejercicio de las funciones enumeradas en el artículo 65 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. Su titular actuará como secretario de las conferencias sectoriales.

3. Corresponden a la Secretaría General Técnica las siguientes funciones:

a) La tramitación e informe, en su caso, de los asuntos que deban someterse a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y al Consejo de Ministros.

b) Las actuaciones relacionadas con la publicación de disposiciones y actos administrativos del Departamento en la sección I (disposiciones generales) y sección III (otras disposiciones) del «Boletín Oficial del Estado». La tramitación de las restantes publicaciones corresponderá al centro directivo que tenga atribuida la competencia en dicha materia.

c) El informe y, en su caso, tramitación de los proyectos de convenios, acuerdos y protocolos generales de actuación con otras administraciones públicas o con entidades públicas y privadas, y de los acuerdos y convenios de encomienda de gestión previstos en el artículo 11.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre; el depósito de los referidos instrumentos que suscriban los diferentes órganos y entidades del Ministerio, así como su inscripción en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación o en el Registro de Convenios de Colaboración y Encomiendas de Gestión del Sector Público Estatal.

d) La coordinación de las actuaciones de los distintos órganos directivos del Departamento relativas al traspaso de funciones y servicios a las comunidades autónomas.

e) La tramitación y propuesta de resolución de los procedimientos de reconocimiento de títulos profesionales expedidos por los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en lo que afecta a las profesiones que se relacionan con el Departamento, de acuerdo con la normativa específica en la materia.

f) Las actuaciones que competen al Departamento en materia de transparencia y acceso a la información, en cumplimiento de dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que se ejercerán desde la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio, y la coordinación de las iniciativas de gobierno abierto en el Ministerio.

g) La resolución de las solicitudes de información ambiental tramitadas al amparo de la Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente, en aquellos supuestos en los que ninguno de los órganos del Departamento posea competencias sobre la materia o materias objeto de la solicitud.

h) La dirección de la Oficina de la Información y Atención a la Ciudadanía del departamento y su apoyo documental y técnico.

i) La tramitación de las peticiones de informes internos que no esté expresamente atribuida a otros órganos del Departamento.

j) El desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

k) La coordinación de la producción normativa, que comprende el análisis, el informe, la tramitación y la elaboración, en su caso, de los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales que corresponda dictar o proponer al Departamento, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

l) La emisión de los informes sobre proyectos normativos de otros departamentos ministeriales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

m) La ordenación normativa del Departamento, mediante su impulso y sistematización.

n) La coordinación en la elaboración, seguimiento y ejecución del Plan Anual Normativo del Departamento en colaboración con los demás órganos directivos.

ñ) El informe de contestación a los recursos contencioso-administrativos contra normas estatales cuando así se solicite y la preparación de la contestación a los requerimientos que se plantearen contra normas estatales.

o) El seguimiento e informe jurídico de los actos y disposiciones de las comunidades autónomas en las materias relacionadas con las competencias del Departamento, incluyendo en su caso la preparación y tramitación de los recursos, requerimientos y procedimientos de colaboración que procedieren y la participación en la Comisión de Seguimiento de Disposiciones y Actos de las Comunidades Autónomas.

p) La asistencia jurídica de los órganos del Departamento, en relación con las materias de competencia del Ministerio.

q) La tramitación y propuesta de las resoluciones de los recursos administrativos, de los expedientes de revisión de oficio de los actos y disposiciones; las relaciones con los órganos jurisdiccionales, así como la tramitación y propuesta de resolución de las reclamaciones en materia de responsabilidad patrimonial y de las peticiones formuladas por vía de derecho de petición.

r) La conservación, gestión y difusión del patrimonio bibliográfico y documental del Departamento en cualquier soporte, incluido el fotográfico, cinematográfico y electrónico, incluyendo la definición de los criterios de preservación y la dirección de las bibliotecas del Departamento, así como de la mediateca y el banco de imágenes.

s) La dirección y coordinación del sistema de archivos del Departamento, conforme a la Orden APA/1206/2020, de 14 de diciembre, por la que se regula el Sistema Archivístico del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

t) Las relaciones con la Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos y la presidencia del Grupo de Trabajo de Coordinación Archivística del Departamento.

u) La coordinación de la política de gestión de documentos electrónicos del Departamento y el desarrollo e implantación del Archivo Electrónico Único previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en colaboración con todas las unidades del Departamento con competencias en esta materia.

v) El impulso de la reutilización de los documentos del sector público, estableciendo las líneas de acción que permitan su puesta a disposición por medios electrónicos en cumplimiento de la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información en el sector público.

w) La coordinación, programación y ejecución de la actividad editorial y difusora de las publicaciones del Ministerio en los diferentes soportes y en la sección referida al Ministerio de la web institucional del Departamento.

4. De la Secretaría General Técnica dependen los siguientes órganos, con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Vicesecretaría General Técnica, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos a) a j) del apartado anterior.

Asimismo, prestará apoyo administrativo y técnico a la Secretaría General Técnica en su condición de secretaría de las conferencias sectoriales.

b) La Subdirección General de Legislación y Ordenación Normativa, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos k) a p) del apartado anterior.

c) La Subdirección General de Recursos y Relaciones Jurisdiccionales, que ejerce las competencias indicadas en el párrafo q) del apartado anterior.

Asimismo, depende de la Secretaría General Técnica la División de Archivos y Publicaciones, con el rango que determine la Relación de Puestos de Trabajo, que ejerce las competencias indicadas en los párrafos r) a w) del apartado anterior.

[. . .]

§ 61

Real Decreto 1184/2024, de 28 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. [Inclusión parcial]

Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública
«BOE» núm. 288, de 29 de noviembre de 2024
Última modificación: 28 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2024-24852

Artículo 1. *Organización general del Departamento.*

1. Corresponde al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de conformidad con las directrices del Gobierno y en aplicación del principio de unidad de acción en el exterior, planificar, dirigir, ejecutar y evaluar la política exterior del Estado y la política de cooperación internacional para el desarrollo sostenible, con singular atención a las relacionadas con la Unión Europea y con Iberoamérica, y coordinar y supervisar todas las actuaciones que en dichos ámbitos realicen, en ejecución de sus respectivas competencias, los restantes departamentos y administraciones públicas.

Asimismo, le corresponde fomentar las relaciones económicas, culturales y científicas internacionales; participar, en la esfera de actuación que le es propia, en la propuesta y aplicación de las políticas migratorias y de extranjería; fomentar la cooperación transfronteriza e interterritorial; proteger a los españoles en el exterior; y preparar, negociar y tramitar los Tratados Internacionales de los que España sea parte.

2. Las competencias previstas en este real decreto se ejercerán con un enfoque transversal de género, que garantice una implementación real y efectiva de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Las competencias atribuidas en este real decreto al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación se ejercerán en coordinación y sin perjuicio de las que correspondan a otros departamentos ministeriales.

4. A la persona titular del Ministerio le corresponde el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el artículo 61 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

5. El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación se estructura en los siguientes órganos superiores y directivos, directamente dependientes de su titular:

a) La Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales.
b) La Secretaría de Estado para la Unión Europea.
c) La Secretaría de Estado para Iberoamérica y el Caribe y el Español en el Mundo.
d) La Secretaría de Estado de Cooperación Internacional.
e) La Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
f) La Dirección General de Comunicación, Diplomacia Pública y Redes.
g) La Dirección General de Diplomacia Económica.

6. Como órgano de apoyo político y técnico a la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación existe un Gabinete, con nivel orgánico de dirección general, con la estructura que se establece en el artículo 23.2 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

7. Depende asimismo de la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, con el nivel orgánico que se determine en la relación de puestos de trabajo, la División de Estrategia y Prospectiva, a la que corresponde dotar al Ministerio de capacidades de reflexión, análisis y prospectiva del escenario internacional, desde una perspectiva independiente y alternativa, con especial énfasis en sus repercusiones para España a corto, medio y largo plazo, ejerciendo para ello la interlocución con todos aquellos actores, organismos e instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil en general con competencias en la materia.

Artículo 2. *Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales.*

1. La Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales es el órgano superior directamente responsable, bajo la dirección de la persona titular del Departamento, de la formulación y ejecución de la política exterior en sus planteamientos y objetivos globales, así como en su concreción para las distintas áreas geográficas y temáticas.

2. La Secretaría de Estado ejerce respecto de las unidades de ella dependientes las atribuciones recogidas en el artículo 62 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y, en particular, le compete:

a) La coordinación y el seguimiento de la participación de España en la Política Exterior y de Seguridad Común de la Unión Europea, incluida la Política Común de Seguridad y Defensa.

b) La formulación y ejecución de la política exterior correspondiente al sistema de Naciones Unidas, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (en lo sucesivo, OSCE) y los organismos internacionales.

c) La promoción y la protección de los Derechos Humanos y la aplicación transversal de los Derechos Humanos, incluida la de la igualdad de género en la política exterior.

d) La llevanza de los asuntos internacionales de terrorismo, de seguridad internacional y construcción de la paz, y las operaciones y misiones de paz, la no proliferación de armas de destrucción masiva y el desarme.

e) La formulación y ejecución de la política exterior de España en las áreas geográficas del Magreb, Mediterráneo y Oriente Próximo; África; y América del Norte, Europa Oriental, Asia y Pacífico.

f) La gestión, la coordinación y el seguimiento, en el ámbito de sus competencias, de las contribuciones obligatorias a organismos internacionales y para operaciones de paz. En el ámbito de sus competencias, ejecuta el presupuesto para contribuciones voluntarias a organismos e instituciones internacionales, y otras aportaciones a entidades y para actividades vinculadas a la política exterior.

g) El impulso a la aplicación transversal de la Agenda 2030 en la política exterior de España, en estrecha coordinación y sin perjuicio de las competencias del resto de órganos del Ministerio y otros departamentos ministeriales competentes.

h) El ejercicio de la coordinación de la política migratoria en el ámbito multilateral; en el de la Unión Europea, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Dirección General de Integración y Coordinación de Asuntos Generales de la Unión Europea; y en el de las relaciones bilaterales con otros países; junto con otros departamentos ministeriales competentes en la materia.

3. De la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores y Globales dependen los siguientes órganos directivos:

a) La Dirección General de Política Exterior y de Seguridad.

b) La Dirección General de Naciones Unidas, Organismos Internacionales y Derechos Humanos.

c) La Dirección General para el Magreb, Mediterráneo y Oriente Próximo.

d) La Dirección General para África.

e) La Dirección General para América del Norte, Europa Oriental, Asia y Pacífico.

De las citadas Direcciones Generales dependerán, a su vez, los Embajadores y Embajadoras en Misión Especial que se designen en los respectivos ámbitos competenciales.

4. Como órgano de apoyo político y técnico de la persona titular de la Secretaría de Estado existe un Gabinete, con nivel orgánico de subdirección general, y con la estructura que se establece en el artículo 23.3 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre.

[. . .]

Artículo 19. *Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.*

1. Corresponde a la Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, bajo la dirección de la persona titular del Departamento, el desempeño de las funciones enumeradas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como la dirección, impulso y supervisión de los órganos directamente dependientes de ella.

2. En particular, corresponden a la Subsecretaría, sin perjuicio de las competencias funcionales asignadas a las Secretarías de Estado, las siguientes competencias:

a) El apoyo y asesoramiento técnico a la persona titular del Ministerio en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Departamento.

b) La dirección y coordinación de los servicios comunes del Ministerio; la planificación y gestión patrimonial, económico-financiera, presupuestaria y de recursos humanos y materiales del Departamento; el desarrollo y la gestión de los sistemas de información y comunicación, el impulso y desarrollo de la administración electrónica, así como el impulso de la transformación digital e innovación y la gestión del cambio en el Departamento.

c) El establecimiento de los planes de inspección del personal y de los servicios, y la mejora de los sistemas de planificación, dirección y organización para la racionalización y simplificación de los procedimientos y métodos de trabajo.

d) La coordinación y la supervisión de la política de protección de datos, en cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia, en el ámbito de las competencias del Departamento y, en particular, ejercer las competencias relativas a la persona delegada de protección de datos, previstas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, para el ámbito del Ministerio, excluyendo sus organismos públicos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

e) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Información de Transparencia del Ministerio, según lo previsto en el artículo 21 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y el apoyo en la coordinación de las iniciativas de este Departamento en materia de Gobierno abierto.

f) El desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

g) La tramitación de los proyectos de disposiciones de carácter general que promueva el Ministerio y de las solicitudes de informes de otros departamentos. La tramitación de los expedientes de responsabilidad patrimonial, la formulación de propuestas de resolución de recursos administrativos, y las relaciones con los órganos jurisdiccionales.

h) El impulso y coordinación de las relaciones institucionales con los demás departamentos, administraciones públicas y organismos y entidades que tengan relación con el Ministerio.

i) La preparación, tramitación, seguimiento y depósito de los tratados internacionales de los que España sea parte.

j) La selección y formación de funcionarios del Cuerpo de la Carrera Diplomática y del Cuerpo de Traductores e Intérpretes.

k) La asistencia a la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en la formulación y ejecución de la política exterior de España en los ámbitos de extranjería, protección de los españoles en el exterior, gestión de situaciones de

emergencia y crisis que afecten a españoles en el extranjero y supervisión de las actuaciones de las oficinas consulares españolas en la gestión de los servicios de la Administración General del Estado que se presten en el exterior.

l) La coordinación de las actividades relacionadas con el ejercicio del derecho de petición.

m) La Presidencia de la Obra Pía de los Santos Lugares y de la Junta del Patronato de dicho organismo.

n) Las relaciones con la Santa Sede y la Soberana Orden de Malta.

ñ) La coordinación de las evaluaciones de las políticas públicas de competencia del Departamento y, en su caso, la realización de aquellas que determine la persona titular del Ministerio, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas que apruebe el Consejo de Ministros, con el apoyo de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas.

o) La planificación, coordinación y seguimiento de las medidas destinadas a asegurar la sostenibilidad del Ministerio en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en los ámbitos de competencia de la Subsecretaría.

p) El ejercicio, semestralmente y con carácter rotatorio, de la Presidencia o de la Vicepresidencia de la Comisión Interministerial de coordinación en materia de tratados y otros acuerdos internacionales, en la forma establecida en el artículo 3.1 del Real Decreto 598/2019, de 18 de octubre, por el que se regula la composición y el funcionamiento de la Comisión Interministerial de coordinación en materia de tratados y otros acuerdos internacionales.

q) Velar por el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de la protección de la información clasificada en el marco de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en particular, la regulación de la infraestructura de protección, las condiciones de seguridad, y las autoridades y procedimientos de clasificación de la información en los grados de confidencial y difusión limitada, y la definición y preservación de la infraestructura de protección de la información clasificada en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

3. De la Subsecretaría dependen los siguientes órganos directivos:

a) La Secretaría General Técnica.
b) La Dirección General del Servicio Exterior.
c) La Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares.
d) La Dirección General de Protocolo, Cancillería y Órdenes.

4. Asimismo, dependen de la Subsecretaría las siguientes unidades, con nivel orgánico de subdirección general:

a) El Gabinete Técnico, como órgano de apoyo y asistencia directa a la persona titular de la Subsecretaría.

b) La Inspección General de Servicios, a la que corresponde el ejercicio de las competencias enumeradas en las letras c), d) y e) del apartado 2 de este artículo, así como las previstas en los Reales Decretos 799/2005, de 1 de julio, por el que se regulan las inspecciones de servicios de los departamentos ministeriales y 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, así como el control de eficacia de los entes adscritos a este Ministerio en los términos de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

c) La Oficina Presupuestaria, a la que corresponde la ejecución de las funciones a que se refiere el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean las Oficinas Presupuestarias.

d) La Escuela Diplomática, a la que corresponde el ejercicio de las funciones a que se refiere el Real Decreto 1475/1987, de 27 de noviembre, por el que se reorganiza la Escuela Diplomática. La persona que ejerza la dirección de la Escuela Diplomática tendrá, durante el desempeño de su cargo, la categoría y honores de Embajador o Embajadora.

e) La Asesoría Jurídica Internacional, como órgano asesor de la Administración General del Estado en materia de Derecho internacional.

5. Depende asimismo de la persona titular de la Subsecretaría de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, con el nivel orgánico que se determine en la relación de puestos de trabajo, la Oficina de protección de la información clasificada, a la que corresponde el ejercicio de todos los aspectos relacionados con la seguridad de la información clasificada, tanto de su manejo y custodia, como de su seguridad física, seguridad en el personal y seguridad en los sistemas de información y comunicaciones.

6. Están adscritos a la Subsecretaría, con las funciones que les atribuyen las disposiciones vigentes y sin perjuicio de su dependencia de los Ministerios de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos con rango de subdirección general:

a) La Abogacía del Estado en el Departamento.
b) La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

7. Está adscrita al Ministerio, a través de la Subsecretaría, la Obra Pía de los Santos Lugares, cuya presidencia ostentará la persona titular de la Subsecretaría, de quien dependerá el funcionario que, con el nivel orgánico que se determine en la relación de puestos de trabajo, desempeñe la Dirección de dicha entidad, en los términos previstos en su Estatuto aprobado por Real Decreto 1005/2015, de 6 de noviembre.

[. . .]

§ 62

Real Decreto 1952/2000, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 289, de 2 de diciembre de 2000
Última modificación: 27 de mayo de 2017
Referencia: BOE-A-2000-21833

[. . .]

CAPÍTULO II

Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 5. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará integrado por:

a) El Presidente, que será el titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.
b) El Vicepresidente, que será el titular de la Dirección General del CIEMAT.
c) Los Vocales.

2. Serán Vocales del Consejo Rector:

a) Dos representantes del Ministerio de Economía y Competitividad, con rango mínimo de Director General, propuestos por el titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.
b) Un representante del Ministerio de la Presidencia, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.
c) Un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.
d) Un representante del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.
e) Un representante del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.
f) Un representante del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.
g) Un representante del Consejo de Seguridad Nuclear, propuesto por su Presidente.
h) Dos representantes de instituciones, de centros de I+D privados o de empresas energéticas que tengan relación con las actividades de I+D del CIEMAT, propuestos por el titular de la presidencia del CIEMAT. La duración de su mandato será de cuatro años.

3. Los Vocales serán nombrados por el titular del Ministerio de Economía y Competitividad.

4. La designación de los Vocales se ajustará a la normativa vigente garantizando su idoneidad profesional y una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

5. Actuará como Secretario del Consejo Rector el titular de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento del CIEMAT, que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

[. . .]

§ 63

Real Decreto 375/2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto de Salud "Carlos III". [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 101, de 27 de abril de 2001
Última modificación: 26 de octubre de 2022
Referencia: BOE-A-2001-8157

[. . .]

CAPÍTULO III

Organización general del Organismo

[. . .]

SECCIÓN 2.ª CONSEJO RECTOR

[. . .]

Artículo 7. *El Consejo Rector.*

1.El Consejo Rector estará compuesto por:

a) El Presidente, que será el titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

b) El Vicepresidente primero, que será el titular de la Secretaría General de Sanidad y Consumo.

c) El Vicepresidente segundo, que será el titular de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III.

d) Los Vocales.

2. Serán Vocales del Consejo Rector:

a) Dos representantes del Ministerio de Economía y Competitividad, con rango mínimo de Director General, propuestos por el titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

b) Dos representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con rango mínimo de Director General, propuestos por el titular del Departamento.

c) Un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.

d) Un representante del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.

e) Un representante del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.

f) Un representante del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, con rango mínimo de Director General, propuesto por el titular del Departamento.

g) Un representante de las comunidades autónomas, propuesto por el Consejo de Política Científica, Tecnológica y de Innovación. Su mandato será de dos años.

3. Los Vocales serán nombrados por el titular del Ministerio de Economía y Competitividad.

4. La designación de los Vocales se ajustará a la normativa vigente garantizando su idoneidad profesional y una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

5. Actuará como Secretario del Consejo Rector el titular de la Secretaría General del Instituto de Salud Carlos III, que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

6. Los titulares de las Vicepresidencias sustituirán al titular de la Presidencia y ejercerán las funciones del mismo en caso de vacante, ausencia o enfermedad. En primer lugar la sustitución se ejercerá por el titular de la Vicepresidencia Primera, y en su defecto, por el titular de la Vicepresidencia Segunda.

[. . .]

§ 64

Real Decreto 1495/2007, de 12 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado y se aprueba su estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 272, de 13 de noviembre de 2007
Última modificación: 4 de febrero de 2012
Referencia: BOE-A-2007-19491

[. . .]

CAPÍTULO III

Estructura orgánica y administrativa

Sección 1.ª Órganos de gobierno

Artículo 7. *Órganos de gobierno.*

1. Los órganos de gobierno de la agencia son:
a) El presidente.
b) El consejo rector.

2. La designación de los miembros del consejo rector se ajustará al criterio de paridad entre hombre y mujer.

[. . .]

§ 65

Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 12, de 14 de enero de 2008
Última modificación: 31 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-2008-591

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización

[. . .]

Sección segunda. Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 12. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará integrado por el presidente de la Agencia, que lo será también del Consejo, y por los siguientes consejeros:

a) Un consejero en representación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y uno por cada uno de los siguientes Ministerios: Hacienda y Función Pública; Presidencia y para las Administraciones Territoriales; Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente; y Energía, Turismo y Agenda Digital; todos ellos con rango mínimo de Director General o equivalente y propuestos por sus respectivos Ministros.

b) Cinco consejeros designados por el titular del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad entre profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Uno de estos consejeros será propuesto por el Consejo de Universidades, pudiendo preverse en este caso un suplente. Para todos ellos, la duración de su mandato será de cuatro años.

c) Tres consejeros designados por las organizaciones sindicales más representativas. La duración de su mandato será de cuatro años.

2. Los consejeros serán nombrados por el titular del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

En la designación de los consejeros se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respecto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en este órgano colegiado.

3. El secretario del Consejo Rector será designado por éste a propuesta del presidente del CSIC, y asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

4. La persona titular de la presidencia podrá invitar a las sesiones del Consejo Rector a personas expertas por razón de la materia, quienes tendrán voz, pero no voto.

Con carácter general podrán acudir como personas invitadas con voz, pero sin voto, las personas titulares de las vicepresidencias; igualmente, la persona titular de la presidencia podrá invitar a las personas titulares de las direcciones de los Centros Nacionales del CSIC, en función del orden del día.

5. El Consejo Rector establecerá el procedimiento de sustitución del presidente en el desarrollo de sus sesiones, en caso de ausencia de su titular.

6. El Consejo Rector se reunirá al menos tres veces al año en sesión ordinaria. El presidente podrá acordar reuniones extraordinarias tantas veces como sea necesario para el desarrollo de las funciones que el Consejo Rector tiene encomendadas, a iniciativa propia o a petición de, al menos, un tercio de sus miembros, quienes podrán participar en la elaboración del orden del día de dichas reuniones.»

[. . .]

§ 66

Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Meteorología. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 39, de 14 de febrero de 2008
Última modificación: 20 de octubre de 2017
Referencia: BOE-A-2008-2597

[. . .]

CAPÍTULO III

Estructura orgánica y puestos directivos

Artículo 9. *Órganos de gobierno de la Agencia Estatal de Meteorología.*

1. Los órganos de gobierno de la Agencia son los siguientes:
a) El Presidente.
b) El Consejo Rector.

2. La designación de los titulares y miembros de los órganos de gobierno de la Agencia se ajustará al criterio de paridad entre hombre y mujer.

[. . .]

§ 67

Real Decreto 1440/2010, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 282, de 22 de noviembre de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-17861

[. . .]

TÍTULO II

Estructura del Consejo de Seguridad Nuclear

[. . .]

CAPÍTULO II

El Pleno

[. . .]

Artículo 24. *Competencias del Pleno.*

1. Corresponde al Pleno del Consejo de Seguridad Nuclear, como órgano colegiado de dirección, el ejercicio de todas las funciones resolutorias, de asesoramiento, supervisión y regulación en materia de seguridad nuclear y protección radiológica previstas en el artículo 2 de la Ley 15/1980, de 22 de abril. Le corresponde asimismo el ejercicio de cualesquiera otras funciones que se atribuyan al Consejo de Seguridad Nuclear, como único órgano competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. El Pleno adoptará cuantos acuerdos resulten necesarios para el adecuado cumplimiento de tales funciones.

2. Le corresponde asimismo el ejercicio de las siguientes competencias:

a) Aprobar las normas de desarrollo de las disposiciones reguladoras de su régimen de funcionamiento contenidas en el presente Estatuto.

b) Aprobar las iniciativas de política reguladora y de normativa que, antes del inicio de su tramitación, se presenten para su aprobación por los miembros del Pleno, o por los órganos de dirección del Consejo de Seguridad Nuclear.

c) Aprobar el anteproyecto de presupuesto, establecer las directrices para su ejecución, y llevar a cabo el control y seguimiento de su cumplimiento, sin perjuicio del control interno a realizar por la Intervención General de la Administración del Estado, en los términos establecidos en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del presente Estatuto.

d) Aprobar el Plan estratégico, el Plan anual de trabajo, el Plan de Investigación y Desarrollo, el Plan de actuación ante emergencias nucleares y radiactivas, el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Plan de publicaciones, el Plan de formación y el Plan de acción social.

e) Examinar las cuentas anuales una vez auditadas por la Intervención General de la Administración del Estado y antes de su rendición al Tribunal de Cuentas.

f) Aprobar el informe anual sobre desarrollo de las actividades del Consejo de Seguridad Nuclear.

g) Informar la propuesta de designación del Secretario General del Consejo y de los Directores Técnicos de Seguridad Nuclear y de Protección Radiológica.

h) Ser oído en el nombramiento del Director del Gabinete Técnico de la Presidencia del Consejo.

i) Nombrar y separar a los Subdirectores.

j) Designar al Vicepresidente del Pleno de entre sus miembros.

k) Informar la propuesta de designación de los expertos nacionales o extranjeros miembros del Comité asesor y de las Comisiones Asesoras Técnicas.

l) Autorizar, con carácter previo, la adquisición de los bienes inmuebles propios del Consejo de Seguridad Nuclear, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36.1.n).

m) Autorizar la propuesta de conclusión de Acuerdos o Convenios internacionales de cooperación, así como la celebración de los convenios y de los contratos que por razón de su cuantía o importancia así se determine por acuerdo del Pleno.

n) Resolver el recurso de reposición que pueda interponerse contra sus actos.

ñ) Aprobar las bases de las convocatorias de los procedimientos selectivos de acceso al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica.

o) Aprobar la relación de puestos de trabajo del personal funcionario al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear y aquellas modificaciones que el Pleno se reserve, y aprobar las propuestas de modificación de la relación de puestos de trabajo del personal laboral al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

p) Aprobar el sistema de carrera profesional del personal funcionario al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear.

q) Aprobar el sistema de evaluación del desempeño del personal al servicio del Consejo de Seguridad Nuclear.

r) Aprobar los criterios a los que se deben ajustar los acuerdos de Encomienda de Funciones con las Comunidades Autónomas.

s) Ejercer cualquier otra competencia que resulte necesaria para el adecuado desempeño de las funciones que le atribuya la normativa vigente.

3. El Pleno podrá delegar en el Presidente o en la Secretaría General el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

4. El Pleno podrá acordar la creación de las comisiones internas de trabajo, para el ejercicio de las funciones específicas que al efecto se determinen y respecto de las cuales la decisión última corresponda al Pleno. Dichas comisiones podrán adoptar sus propias normas de funcionamiento. La presidencia de estas comisiones corresponderá a un miembro del Pleno, que será quién reporte a dicho Órgano.

[. . .]

§ 68

Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 229, de 23 de septiembre de 2011
Última modificación: 13 de abril de 2022
Referencia: BOE-A-2011-15044

[. . .]

CAPÍTULO III

Órganos y estructura de la Agencia

Sección 1.ª Órganos de Gobierno

[. . .]

Artículo 12. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector de la Agencia es el órgano colegiado de gobierno de esta Agencia estatal.

2. La composición del Consejo Rector es la siguiente:

a) Presidente de la Agencia.

b) Vicepresidente de la Agencia.

c) Vocales de la Administración General del Estado: el titular de la Secretaría General Técnica de Sanidad, el titular de la Dirección de la Agencia y el titular de la Jefatura del Centro Nacional de Certificación de Productos Sanitarios, así como un vocal en representación de la Dirección General de Salud Pública, de la Dirección General de Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia; un vocal de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública; un vocal de la Dirección General correspondiente del Ministerio de Hacienda; un vocal de la Dirección General de Sanidad de la Producción Agraria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; un vocal de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Ciencia e Innovación; y un vocal de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; todos ellos, con rango al menos de Subdirector General.

d) Las Mutualidades de funcionarios estarán representadas por un vocal, que será nombrado por un periodo de dos años y con carácter rotatorio, por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a propuesta de la Comisión para la Coordinación de la participación de la Administración General del Estado en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

e) Las comunidades autónomas estarán representadas por tres vocales, que serán nombrados por un periodo de dos años, y con carácter rotatorio por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a propuesta del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

f) Dos expertos de reconocido prestigio en el ámbito de las Ciencias de la Salud designados por la Presidencia de la Agencia, que se renovarán cada dos años.

g) Un representante de los trabajadores designado por el conjunto de las centrales sindicales más representativas en el ámbito de la propia Administración General del Estado.

h) Un representante de los consumidores y usuarios designado por el Consejo de Consumidores y Usuarios.

i) Actuará como secretario del Consejo Rector, con voz y sin voto, el Secretario General de la Agencia.

3. La designación de los miembros del Consejo Rector se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[. . .]

Sección 4.ª Órganos complementarios

[. . .]

CAPÍTULO IV

Régimen del personal de la Agencia

[. . .]

Artículo 40. *Del Personal Directivo.*

1. Se considerará personal directivo de la Agencia, el que ocupe la jefatura de las unidades enumeradas en el artículo 30.1 y 30.3 de este Estatuto.

2. El personal directivo de la Agencia será nombrado y cesado en su puesto de trabajo por el Consejo Rector, a propuesta de la persona titular de la Dirección, atendiendo a criterios de idoneidad, competencias, experiencia profesional e igualdad entre mujeres y hombres, entre funcionarios de Grupo A, subgrupo A1, de los recogidos en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Sin perjuicio de lo anterior, el titular de la Jefatura del Centro Nacional de Certificación de Productos Sanitarios será nombrado y cesado en su puesto de trabajo por el Consejo Rector, a propuesta de la persona titular de la Dirección, previo informe favorable de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

3. El personal directivo de la Agencia permanecerá en la situación de servicio activo en su respectivo cuerpo o escala, debiendo mantener la confidencialidad, incluso después de haber cesado en sus funciones, sobre los datos contenidos en los expedientes a los que tenga acceso por razón de su cargo y sin que pueda hacer un uso indebido de la información obtenida conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

4. Al personal directivo de la Agencia le será de aplicación la legislación de incompatibilidades prevista para el personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado.

En todo caso, este personal desempeñará su cargo con dedicación exclusiva y no podrá ejercer actividad pública o privada alguna, salvo las contempladas como actividades exceptuadas del régimen de incompatibilidades en el artículo 19 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

5. La evaluación del personal directivo se realizará con arreglo a criterios de eficacia, eficiencia, cumplimiento de la legalidad, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que se fijen en su Contrato de gestión, quedando vinculadas a dicha evaluación las retribuciones por productividad de dicho personal.

6. Asimismo, el personal directivo de la Agencia, en el momento de su nombramiento, deberá realizar una declaración de conflicto de intereses, que deberá actualizar en caso de

cambio de situación, y de cualquier forma, al menos una vez al año. En tanto que los afectados por esta obligación tengan la consideración de personal al servicio de la Administración General del Estado o sean altos cargos, se remitirá copia de dicha declaración a la Oficina de Conflictos de Intereses.

[. . .]

§ 69

Real Decreto 18/2014, de 17 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE). [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 24, de 28 de enero de 2014
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2014-834

[. . .]

ESTATUTO DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL INSTITUTO PARA LA DIVERSIFICACIÓN Y AHORRO DE LA ENERGÍA

[. . .]

CAPÍTULO IV

Personal de la entidad

Artículo 14. *Régimen de personal.*

1. Todo el personal del Instituto se regirá por las normas de Derecho Laboral, con las especificaciones contenidas en la Ley 6/1997, de 14 de abril, y en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en todo aquello que le sea de aplicación. Asimismo, estarán sometidos al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. Tendrán la consideración de personal directivo del Instituto, además del titular de la Secretaria General, el personal que lleve a cabo la planificación y coordinación de actividades propias de un ámbito concreto de actuación, el establecimiento de objetivos y el control de su cumplimiento, así como la dirección del equipo o equipos de trabajo que se le hubieren asignado, quedando sujeto al régimen laboral especial de alta dirección. Estas funciones se ejercerán con autonomía y responsabilidad, solo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del titular de la Dirección General.

3. El personal directivo desempeñará su cargo con dedicación absoluta, plena independencia y total objetividad, sometiéndose en el desarrollo de sus cometidos a evaluación, con arreglo a los criterios de eficacia, responsabilidad por su gestión y control de resultados. Deberá, asimismo, observar los deberes de diligencia, discreción y sigilo profesional en el desempeño de su cargo.

4. El personal directivo será nombrado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.1.j), en relación con el artículo 10.3.h) de este Estatuto, procurando atender al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, mediante procedimientos que garanticen la

publicidad y concurrencia, con arreglo a los criterios establecidos en el apartado 10 del artículo 6 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad así como a la experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada.

En todo caso, la determinación del número máximo y mínimo de directivos del Instituto así como sus condiciones y régimen retributivo se ajustarán a lo dispuesto por la normativa aplicable al personal al servicio de las entidades públicas empresariales.

5. El resto de personal será seleccionado mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

6. Las actuaciones en materia de personal se ajustarán a los criterios que pudiera definir el Consejo de Administración, conforme a lo establecido con carácter general en la normativa presupuestaria y con las peculiaridades recogidas en el presente Estatuto.

[. . .]

§ 70

Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 309, de 23 de diciembre de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-13360

[. . .]

CAPÍTULO IV

Organización

[. . .]

Sección 1.ª Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 16. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano de gobierno colegiado de la Agencia.

2. El Pleno del Consejo Rector estará integrado por el Presidente de la Agencia, que lo será también del Consejo, los Consejeros y el Secretario.

3. El Director de la Agencia es miembro nato del Consejo Rector. Los demás Consejeros serán nombrados y separados por el Ministro de Fomento, siendo designados del siguiente modo:

a) Cuatro serán designados por el titular del Ministerio de Fomento, entre funcionarios, con rango mínimo de Director General, y profesionales independientes con experiencia en el ámbito del sector ferroviario o de la gestión pública.

b) Dos serán designados por el titular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, con rango mínimo de Director General.

c) Uno será designado por el titular del Ministerio de Economía y Competitividad, con rango mínimo de Director General.

d) Uno será designado por el titular del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, con rango mínimo de Director General.

4. El Secretario forma parte del Consejo Rector y asistirá a sus sesiones con voz pero sin voto.

5. Los miembros del Consejo Rector guardarán el debido sigilo respecto a los asuntos de los que conozcan como miembros de dicho órgano.

6. En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Presidente, asumirá la presidencia del Consejo Rector el Consejero de mayor rango de los previstos en el apartado 3 o, a igualdad de rango, el más antiguo en el cargo de Consejero. A igualdad de rango y de antigüedad, asumirá la presidencia el de mayor edad.

7. El régimen retributivo de los máximos responsables y directivos de la Agencia quedará sujeto a lo dispuesto en el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades,

8. La designación de los miembros del Consejo Rector se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 71

Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 72, de 25 de marzo de 2015
Última modificación: 5 de mayo de 2022
Referencia: BOE-A-2015-3178

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización y funcionamiento de la Biblioteca Nacional de España

[. . .]

Artículo 6. *El Real Patronato de la Biblioteca Nacional de España. Composición.*

1. El Real Patronato es el órgano rector colegiado de la Biblioteca Nacional de España.

2. La Presidencia de honor del Real Patronato corresponde a SS.MM. los Reyes de España.

3. El Pleno del Real Patronato está integrado por un mínimo de diecisiete vocales y un máximo de treinta, once de los cuales tendrán el carácter de natos conforme al Estatuto, tres de ellos representantes de las bibliotecas de las comunidades autónomas, designados rotatoriamente por la Conferencia Sectorial de Cultura.

4. El resto de los vocales tendrán el carácter de designados y serán nombrados y separados por la persona titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte entre personas de reconocido prestigio o competencia en el ámbito de la cultura, la investigación científica y la economía o que se hayan distinguido por su colaboración o apoyo a la Biblioteca Nacional de España, teniendo en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Los vocales designados desempeñarán durante tres años su mandato, que podrá ser renovado por periodos de igual duración. Su cese se producirá al término de su mandato o por renuncia, revocación del mandato, fallecimiento o incapacidad.

5. El Pleno del Real Patronato elegirá, entre los vocales por designación, a quienes ocupen la Presidencia y la Vicepresidencia, que serán nombrados por la persona titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte por un período de cinco años. Asimismo, el Pleno, a propuesta de la Dirección, designará a la persona titular de la Secretaría, que será funcionario de la Biblioteca Nacional de España y no ostentará la condición de miembro de dicho Patronato.

6. El Patronato tendrá una Comisión Permanente cuya composición será la que se establezca en el Estatuto.

[. . .]

§ 72

Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 143, de 16 de junio de 2015
Última modificación: 26 de octubre de 2022
Referencia: BOE-A-2015-6645

[. . .]

CAPÍTULO II

Estructura organizativa del Organismo

Sección 1.ª Órganos del Consejo Superior de Deportes

[. . .]

Artículo 6. *Comisión Directiva.*

1. La Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes es el órgano rector del mismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.3 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, y sus actos pondrán fin a la vía administrativa.

2. La Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes está compuesta por:

a) Presidente: el Presidente del Consejo Superior de Deportes.
b) Vicepresidente: el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes.
c) Vocales:

1.º En representación de la Administración General del Estado, tres vocales nombrados directamente por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, de entre titulares de órganos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con un nivel mínimo de Subdirector general o equivalente.

2.º En representación de las Comunidades Autónomas, un vocal nombrado por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, a propuesta de las mismas.

3.º En representación de las Entidades locales, un vocal nombrado por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, de entre los propuestos por la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

4.º En representación de las Federaciones deportivas españolas, dos vocales nombrados por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, a propuesta de las mismas.

5.º Tres vocales designados por el Presidente del Consejo Superior de Deportes entre personas de reconocido prestigio en el mundo del deporte, a propuesta del Comité Olímpico Español, del Comité Paralímpico Español, de las ligas profesionales y de las asociaciones de deportistas profesionales.

Asimismo, formará parte de la Comisión Directiva con voz, pero sin voto, un representante del Servicio Jurídico del Estado.

d) Secretario: Con voz pero sin voto, el Subdirector General de Régimen Jurídico del Consejo Superior de Deportes.

3. El mandato de los vocales establecidos en los ordinales 2.º, 3.º, 4.º, y 5.º tendrá una duración de cuatro años.

4. No obstante lo previsto en el apartado anterior, dichos vocales cesarán en sus cargos con anterioridad a su mandato en los siguientes casos:

a) A petición propia.

b) A propuesta del colectivo que representan.

c) Por la pérdida de la condición ostentada por la que fueron propuestos.

5. En el nombramiento de los miembros integrantes de la Comisión Directiva deberá respetarse el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Son competencias de la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes las siguientes:

a) Autorizar y revocar, de forma motivada, la constitución de las Federaciones deportivas españolas.

b) Aprobar definitivamente los estatutos y reglamentos de las Federaciones deportivas españolas, de las Ligas profesionales y de las Agrupaciones de clubes, autorizando su inscripción en el registro de Asociaciones Deportivas correspondiente.

c) Designar a los miembros del Tribunal Administrativo del Deporte.

d) Suspender, motivadamente y de forma cautelar y provisional, al Presidente y demás miembros de los órganos de Gobierno y control de las Federaciones deportivas españolas y Ligas profesionales, y convocar dichos órganos colegiados en los supuestos a que se refiere el artículo 43, b) y c), de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

e) Reconocer la existencia de una modalidad deportiva a los efectos de la Ley del Deporte.

f) Calificar las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal.

g) Autorizar la inscripción de las Federaciones deportivas españolas en las correspondientes Federaciones deportivas de carácter internacional.

h) Autorizar la inscripción de las Sociedades Anónimas Deportivas en el Registro de Asociaciones Deportivas.

i) Realizar los estudios, dictámenes e informes que le sean solicitados por el Presidente.

j) Las que le atribuyen expresamente otras normas reglamentarias de carácter sustantivo.

[. . .]

§ 73

Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 2015
Última modificación: 27 de mayo de 2017
Referencia: BOE-A-2015-12889

[. . .]

CAPÍTULO III

Principios de actuación

Artículo 6. *Principios básicos de actuación.*

La Agencia observará los principios de interés general por los que debe regirse la actuación de las Administraciones públicas. En el ejercicio de sus funciones específicas se regirá, además, por los siguientes principios básicos:

a) Autonomía, entendida como la capacidad de la Agencia de gestionar, en los términos previstos en el presente Estatuto, los medios puestos a su disposición para alcanzar los objetivos comprometidos.

b) Independencia técnica, basada en la capacitación, especialización, profesionalidad y responsabilidad individual del personal al servicio de la Agencia que deberá observar los valores de competencia, ética profesional y responsabilidad pública que son de aplicación.

c) Objetividad en la evaluación del mérito científico, técnico e innovador en todas sus actuaciones, que se efectuará utilizando criterios previamente establecidos, conocidos por todos y basados en estándares, internacionales y comúnmente aceptados, como la evaluación por pares nacionales e internacionales o por paneles de científicos y tecnólogos de reconocido prestigio.

d) Transparencia en todas las actividades administrativas y cumplimiento de las obligaciones de buen gobierno por parte de los responsables públicos de la Agencia, así como la rendición de cuentas y compromisos para presentar la información precisa y completa sobre todos los resultados y procedimientos utilizados en la gestión.

e) Eficacia en su actuación, poniendo todos los medios para llevar a cabo el objeto y fin definidos en este Estatuto.

f) Eficiencia en la asignación y utilización de recursos públicos y evaluación continuada de la calidad de los procesos de gestión y de los procedimientos de actuación, que se efectuará atendiendo a los criterios de legalidad, celeridad, simplificación y accesibilidad electrónica y sin perjuicio del rigor necesario.

g) Cooperación interinstitucional, entendido como el principio que busque las sinergias en la colaboración con otras Administraciones, agentes e instituciones, públicas o privadas, nacionales e internacionales para el fomento del conocimiento en todos sus ámbitos.

h) Igualdad de género, promoviendo la perspectiva de género y una composición equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos, consejos y comités y actividades de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

CAPÍTULO IV

Estructura orgánica

[. . .]

Sección 4.ª Órgano consultivo

Artículo 14. *El Comité Científico y Técnico.*

1. El Comité Científico y Técnico es el órgano colegiado consultivo y de asesoramiento con carácter permanente de la Agencia.

Estará compuesto por doce miembros, nombrados y cesados por el Consejo Rector, a propuesta del presidente de la Agencia, entre personas expertas de reconocido prestigio internacional, en cuya selección habrá de tenerse en cuenta la distribución equilibrada de todas las grandes áreas de conocimiento. La designación se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. El Comité Científico y Técnico elegirá a su presidente mediante el procedimiento que establezca su propio reglamento interno.

2. El mandato de los miembros del Comité Científico y Técnico tendrá una duración de seis años, renovándose por tercios cada dos años, determinando por sorteo el tercio que deba ser renovado por primera vez.

3. El Comité Científico y Técnico se reunirá ordinariamente cada cuatro meses y con carácter extraordinario cuando su presidente lo estime necesario o a petición del presidente del Consejo Rector. Actuará como secretario del Comité Científico y Técnico un funcionario de la Agencia nombrado por el director de la misma, que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

4. El Comité Científico y Técnico no conlleva incremento en el gasto público. Su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios ordinarios asignados a la Agencia.

Específicamente, no supondrá incremento de dotaciones, retribuciones ni de otros gastos de personal.

[. . .]

CAPÍTULO VII

Régimen de personal

[. . .]

Artículo 30. *Personal directivo profesional.*

1. En atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas, los puestos directivos de la Agencia son: los responsables de las divisiones, las subdivisiones y la Secretaría General.

2. El personal directivo es nombrado y cesado por el Consejo Rector a propuesta del director de la Agencia. El personal directivo se nombrará, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia, entre funcionarios de carrera pertenecientes a cuerpos o escalas incluidos en el Subgrupo A1 y mediante procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Cuando así lo establezcan las normas internas de funcionamiento de la Agencia, el proceso de provisión será realizado por órganos de selección especializados que al efecto se constituyan, que formularán propuesta motivada incluyendo tres candidatos.

3. La evaluación del personal directivo se realizará con arreglo a criterios de eficacia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que se fijen en el Contrato de gestión, quedando vinculadas a dicha evaluación las retribuciones por productividad de dicho personal. Corresponde al Consejo Rector fijar los criterios de reparto de estas retribuciones.

4. De acuerdo con el artículo 13.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva.

[. . .]

§ 74

Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 302, de 18 de diciembre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-13780

[. . .]

CAPÍTULO III

Estructura orgánica

[. . .]

Sección 5.ª Órganos de asesoramiento y evaluación

Artículo 18. *Comisiones.*

1. La ANECA contará con las siguientes comisiones de evaluación:

a) Comisión de Asesoramiento para la Evaluación de Enseñanzas e Instituciones.
b) Comisión de Asesoramiento para la Evaluación del Profesorado.
c) Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).

2. Las comisiones de Asesoramiento para la Evaluación de Enseñanzas e Instituciones y del Profesorado son órganos técnicos de la ANECA en sus respectivos ámbitos de evaluación, y en ellas participarán académicos de reconocida competencia, estudiantes universitarios, profesionales con conocimientos en el ámbito de la educación superior, e investigadores.

El número máximo de miembros titulares de las comisiones de Asesoramiento para la Evaluación de Enseñanzas e Instituciones y del Profesorado será de 12.

El procedimiento de selección de los miembros de estas comisiones será elaborado por el Director, que lo elevará al Consejo Rector para su aprobación; sus miembros serán nombrados por el Director de la ANECA. Los presidentes de estas comisiones de asesoramiento para la evaluación serán los Directores de las Divisiones correspondientes.

Entre las funciones de las comisiones estarán las de asesoramiento en la propuesta de nuevos programas de evaluación por parte del Director de la ANECA, seguimiento del desarrollo de aquellos que les competan, así como, en aquellos programas cuyas normas reguladoras no contemplen comisiones de reclamaciones, informe de los recursos y reclamaciones presentados frente a los actos del Director de la ANECA, de conformidad con la normativa aplicable.

3. Las comisiones de acreditación reguladas en el capítulo II del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, rendirán cuentas de su actuación a la ANECA, que establecerá mecanismos de funcionamiento interno y coordinación de las comisiones para garantizar la coherencia en su funcionamiento y de los resultados de sus evaluaciones. Cada comisión de acreditación se compondrá de 1 presidente, 1 secretario y entre 5 y 11 vocales titulares y entre 4 y 6 vocales suplentes.

4. Las comisiones de revisión reguladas en el capítulo IV del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, dependerán administrativamente de la División de Evaluación del Profesorado. Cada comisión de revisión se compondrá de 1 presidente, 1 secretario técnico y entre 6 y 9 vocales titulares, y entre 4 y 6 vocales suplentes.

5. En el nombramiento de los miembros de las distintas Comisiones de evaluación se respetará el principio de composición equilibrada reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 75

Orden CNU/104/2025, de 30 de enero, por la que se modifican y suprimen diferentes órganos colegiados de evaluación adscritos al Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. [Inclusión parcial]

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
«BOE» núm. 31, de 5 de febrero de 2025
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2025-2041

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Presencia equilibrada de mujeres y hombres.*

De conformidad con lo indicado por el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los representantes de los órganos colegiados creados por esta orden serán designados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. El mismo criterio se seguirá para la designación de especialistas.

[. . .]

§ 76

Real Decreto 640/2016, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales
«BOE» núm. 305, de 19 de diciembre de 2016
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2016-11997

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización y estructura de la Biblioteca Nacional de España

[. . .]

Artículo 6. *Composición del Real Patronato.*

1. El pleno del Real Patronato está integrado por treinta vocales, once de los cuales tendrán el carácter de natos, tres de ellos representantes de las bibliotecas de las comunidades autónomas, designados rotatoriamente por la Conferencia Sectorial de Cultura entre aquellas que tengan reconocidas en sus estatutos las competencias exclusivas en materia de bibliotecas.

2. El resto de los vocales tendrán el carácter de designados y serán nombrados y separados por la persona titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte entre personas de reconocido prestigio o competencia en el ámbito de la cultura, la investigación científica y la economía o que se hayan distinguido por su colaboración o apoyo a la Biblioteca Nacional de España, teniendo en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. El Real Patronato está integrado por los siguientes miembros:

a) Vocales natos:

1. La persona titular de la Secretaría de Estado de Cultura.
2. La persona titular de la Subsecretaría del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
3. La persona titular de la Secretaría de Estado para la Sociedad de la Información y la Agenda Digital dependiente del Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital.
4. La persona titular de la Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural.
5. La persona titular de la Dirección de la Biblioteca Nacional de España.
6. La persona titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación dependiente del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
7. Un representante del Ministerio de Hacienda y Función Pública, con rango, al menos, de Subsecretario.

8. Tres vocales representantes de las bibliotecas de las comunidades autónomas, de conformidad con lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

9. La persona titular de la Presidencia de la Fundación Amigos de la Biblioteca Nacional de España.

b) Vocales designados:

Los vocales designados serán nombrados y separados en los términos establecidos en el apartado 2 de este artículo. Se podrá nombrar entre los mismos a personas físicas o representantes de las instituciones públicas o privadas que realicen contribuciones de cualquier naturaleza a la Biblioteca o al cumplimiento de sus fines, incluidas las donaciones o aportaciones económicas.

Los vocales designados desempeñarán sus funciones por un período de tres años a contar desde la fecha de sus respectivos nombramientos. El mandato podrá ser renovado, hasta dos veces, por períodos de igual duración. Su cese se producirá al término de su mandato o por renuncia, revocación del mandato, fallecimiento o incapacidad.

[. . .]

§ 77

Real Decreto 908/2022, de 25 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte y por el que se modifican el Estatuto del Consejo Superior de Deportes, aprobado por el Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, y el Estatuto del Instituto de Salud Carlos III, aprobado por el Real Decreto 375/2001, de 6 de abril. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 257, de 26 de octubre de 2022
Última modificación: 22 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2022-17477

[. . .]

CAPÍTULO III

Organización

Sección 1.ª Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 10. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano colegiado de gobierno de la CELAD y estará integrado por la persona titular de la Presidencia de la Agencia, que lo será también del Consejo, y por los siguientes consejeros, que serán nombrados por el titular del Ministerio de Cultura y Deporte:

a) Uno en representación de cada uno de los siguientes Ministerios: Cultura y Deporte, Hacienda y Función Pública, Sanidad, Política Territorial, Ciencia e Innovación y del Interior, todos ellos propuestos por sus respectivos Ministros y que tendrán al menos rango de Subdirector General.

b) Uno en representación de las federaciones deportivas españolas, a propuesta del Comité Olímpico Español.

c) Un representante consensuado a propuesta de las Comunidades Autónomas.

d) La Dirección de la CELAD.

2. La persona titular de la Secretaría del Consejo Rector será designada y cesada por este órgano de gobierno de entre el personal funcionario de carrera del Subgrupo A1 con destino en la Agencia, a propuesta de la persona titular de la Presidencia de la Agencia, y asistirá a las reuniones con voz y sin voto.

3. La designación de los miembros del Consejo Rector, propuestos por la Administración General del Estado, se ajustará al criterio de paridad entre mujeres y hombres, salvo razones objetivamente fundadas y debidamente motivadas.

4. La persona titular de la Presidencia de la Agencia podrá invitar a las sesiones del Consejo Rector a las personas cuya presencia se considere de utilidad, atendiendo a su formación, experiencia y cometidos. Asimismo, la persona titular del Ministerio de Cultura y Deporte podrá asistir e intervenir en las reuniones del Consejo Rector. Tales personas asistirán a las sesiones con voz, pero sin voto.

5. En casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los miembros titulares del Consejo Rector serán sustituidos por sus suplentes, si estos estuviesen nombrados por quien o quienes los hubiese propuesto o en otro caso, por la persona especialmente designada por aquel o aquellos al efecto

[. . .]

Sección 4.ª Comisión de Control

Artículo 18. *Composición y régimen de funcionamiento de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control estará integrada por tres miembros del Consejo Rector designados por dicho órgano, que elegirán entre ellos a una persona que ejerza la presidencia. En su designación se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Las personas titulares de órganos unipersonales de la Agencia no podrán formar parte, en ningún caso, de la Comisión de Control. La Intervención Delegada en la Agencia podrá asistir a las reuniones, con voz, pero sin voto.

2. La Comisión de Control se reunirá al menos una vez cada seis meses, resultando de aplicación a la misma lo dispuesto respecto de los órganos colegiados en la sección 3.ª del título preliminar, capítulo II, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

[. . .]

§ 78

Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 210, de 2 de septiembre de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-18911

[. . .]

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 4. *Objeto y fines.*

1. Corresponde a la Agencia llevar a cabo tareas de supervisión, el asesoramiento, la concienciación y la formación dirigidas a entidades de derecho público y privado para la adecuada implementación de toda la normativa nacional y europea en torno al adecuado uso y desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial, más concretamente, de los algoritmos. Además, la Agencia tendrá la función de inspección, comprobación, sanción y demás que le atribuya la normativa europea que le resulte de aplicación y, en especial, en materia de inteligencia artificial. Todo ello sin menoscabo de las competencias y funciones que en este ámbito vienen ejerciendo el Ministerio de Sanidad y la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, en el ámbito de los medicamentos, productos sanitarios y evaluación de nuevas tecnologías para inclusión en la Cartera de Servicios del Sistema Nacional de Salud así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su función de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigencia de responsabilidades, en el ámbito de las relaciones laborales.

2. La Agencia dentro del ámbito de competencias correspondientes al Estado y, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 108 bis a 108 sexies de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, tiene por objeto la minimización de los riesgos que puede suponer el uso de esta nueva tecnología, el adecuado desarrollo y potenciación de los sistemas de inteligencia artificial. En el ámbito de la competencia estatal, ejercerá las funciones de autoridad responsable de la supervisión, y en su caso sanción, de los sistemas de inteligencia artificial con el objeto de eliminar o reducir los riesgos para la integridad, la intimidad, la igualdad de trato y la no discriminación, en particular entre mujeres y hombres, y demás derechos fundamentales que pueden verse afectados por el mal uso de los sistemas.

3. Asimismo, la actuación de la Agencia responderá a los siguientes fines:

a) La concienciación, divulgación y promoción de la formación, y del desarrollo y uso responsable, sostenible y confiable de la inteligencia artificial.

b) La definición de mecanismos de asesoramiento y atención a la sociedad y a otros actores relacionados con el desarrollo y uso de la inteligencia artificial.

c) La colaboración y coordinación con otras autoridades, nacionales y supranacionales, de supervisión de inteligencia artificial.

d) El fomento de entornos reales de prueba de los sistemas de inteligencia artificial, para reforzar la protección de los usuarios y evitar sesgos discriminatorios.

e) La supervisión de la puesta en marcha, uso o comercialización de sistemas que incluyan inteligencia artificial y, especialmente, aquellos que puedan suponer riesgos significativos para la salud, seguridad, la igualdad de trato y no discriminación, en particular entre mujeres y hombres, y para los demás derechos fundamentales.

[. . .]

CAPÍTULO II

Competencias y régimen de actuación

Artículo 8. *Principios de actuación de la Agencia.*

La Agencia observará los principios de interés general por los que debe regirse la actuación. En el ejercicio de sus funciones específicas se regirá, además, por los siguientes principios básicos:

a) Autonomía, entendida como la capacidad de la Agencia de gestionar, en los términos previstos en su Estatuto, los medios puestos a su disposición para alcanzar los objetivos comprometidos.

b) Independencia técnica, basada en la capacitación, especialización, profesionalidad y responsabilidad individual del personal al servicio de la Agencia que deberá observar los valores de competencia, ética profesional y responsabilidad pública que son de aplicación. En el desempeño de sus funciones y en el ejercicio de sus competencias, la Agencia actuará con plena autonomía.

c) Transparencia en todas las actividades administrativas y cumplimiento de las obligaciones de buen gobierno por parte de los responsables públicos de la Agencia, así como la rendición de cuentas y compromisos para presentar la información precisa y completa sobre todos los resultados y procedimientos utilizados en la gestión.

d) Eficacia en su actuación, utilizando todos los medios disponibles para el logro de los fines definidos en su Estatuto.

e) Eficiencia en la asignación y utilización de recursos públicos y evaluación continuada de la calidad de los procesos de gestión y de los procedimientos de actuación, que se efectuará atendiendo a los criterios de legalidad, celeridad, simplificación y accesibilidad electrónica.

f) Cooperación interinstitucional, entendido como la búsqueda de sinergias en la colaboración con otras Administraciones Públicas, agentes e instituciones, públicas o privadas, nacionales e internacionales para el fomento del conocimiento en todos sus ámbitos.

g) Integración del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, promoviendo la perspectiva de género y una composición equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos, consejos y comités y actividades, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 28 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Planes de igualdad para las Administraciones Públicas que sean de aplicación.

[. . .]

Artículo 10. *Competencias.*

1. La Agencia ejercerá las siguientes competencias:

a) La promoción de entornos de prueba que permitan una correcta adaptación de sistemas innovadores de inteligencia artificial a los marcos jurídicos en vigor.

b) El apoyo al desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial desde una doble perspectiva ambiental y sostenible: promoviendo un desarrollo y uso energéticamente eficiente e impulsando la adopción de esta tecnología para favorecer la resolución de problemas ambientales. Todo ello con el objetivo de fortalecer las sinergias entre las transiciones digital y ecológica para lograr modelos más sostenibles.

c) El apoyo al desarrollo y uso de sistemas de inteligencia artificial con perspectiva de género, incorporando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución y promoviendo la realización de evaluaciones de impacto capaces de identificar posibles sesgos discriminatorios por cualquiera de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico. Todo ello con el objetivo de eliminar los sesgos discriminatorios de cualquier tipo y, en particular, los sesgos de género y los de índole étnico-racial.

d) La ayuda al fortalecimiento de la confianza en la tecnología y aplicación de la inteligencia artificial, a través de la creación de un marco de certificación voluntario para entidades privadas, que permita ofrecer garantías sobre el diseño responsable de soluciones digitales y garantizar los estándares técnicos, evitando la sobrerregulación y permitiendo la innovación.

e) La instrumentalización de los mecanismos de identificación de tendencias y evaluación del impacto social en materia de inteligencia artificial.

f) El alineamiento y coordinación con iniciativas de terceros relacionadas con la aplicación de los sistemas de inteligencia artificial.

g) La creación de conocimiento, formación y difusión en relación con la inteligencia artificial ética y humanista, para mostrar tanto su potencial y oportunidades para el desarrollo socioeconómico, la innovación y la transformación del modelo productivo, como los retos, riesgos e incertidumbres que plantea su desarrollo y adopción.

h) La dinamización del mercado para potenciar iniciativas y prácticas innovadoras y transformadoras en el ámbito de la inteligencia artificial.

i) El impulso de la colaboración público-privada para favorecer la creación de marcos de acompañamiento en el sector de la inteligencia artificial con el fin de impulsar su desarrollo humanista y su correcto uso por parte del tejido productivo-empresarial.

j) La ayuda a la ejecución de programas en el ámbito de la inteligencia artificial a través de acuerdos, convenios o cualquier otro instrumento legalmente previsto para apoyar en la ejecución de programas relacionados con la inteligencia artificial.

k) La supervisión de los sistemas de inteligencia artificial para garantizar el cumplimiento de la normativa, tanto nacional como europea, sobre la inteligencia artificial que lleve aparejada el uso de esta tecnología, cuya competencia sea asumida por la Agencia. Más concretamente, le corresponderá la supervisión y, en su caso, sanción de acuerdo con lo estipulado en la normativa europea en lo que respecta a la supervisión de sistemas de Inteligencia Artificial. El diseño, ejercicio y evaluación de esta función de supervisión se realizará incorporando la perspectiva de género.

l) Cualquier otra función que pudiera ser atribuible a la Agencia por motivo de aplicación de la normativa nacional y europea que entre en vigor en relación al uso seguro y confiable de los sistemas de inteligencia artificial, así como cualquier otra función derivada de los propios cambios disruptivos de esta tecnología que requiera nuevas actuaciones.

2. Asimismo, la Agencia de acuerdo a su naturaleza jurídica y el marco regulatorio vigente, puede ayudar en la ejecución de fondos, teniendo en su caso siempre presente los requerimientos legales exigidos para poder llevarla a cabo.

La Agencia desarrollará estas y las demás funciones detalladas en los Estatutos aprobadas a través de este real decreto y serán detalladas en el Plan Inicial de Actuación de la misma.

CAPÍTULO III

Estructura orgánica de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial

[. . .]

Sección 2.ª Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 15. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará integrado por la persona titular de la Presidencia de la Agencia, que lo presidirá, y por las siguientes vocalías:

a) La persona titular de la Dirección de la Agencia.

b) Cuatro personas en representación del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, con rango al menos de Subdirección General.

c) Una persona en representación del Ministerio de Hacienda y Función Pública, con rango al menos de Subdirección General.

d) Una persona en representación del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, con rango al menos de Subdirección General.

e) Una persona experta, en representación del ecosistema, en el ámbito de la inteligencia artificial, a proposición conjunta del Consejo Asesor de Inteligencia Artificial y la Comisión Permanente de Digitalización de la Economía, la Administración y la Ciudadanía.

2. Las vocalías serán nombradas por la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

3. La persona titular de la Secretaría General de la Agencia ejercerá la Secretaría del Consejo Rector, asistiendo a las sesiones del Consejo con voz, pero sin voto. A la persona titular de la secretaría le corresponderán las funciones a que hace referencia el artículo 16 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. En los casos de suplencia, vacante o enfermedad de la persona titular de la Secretaría General de la Agencia, corresponderá a la persona titular de la Dirección la designación de la persona que ejerza la Secretaría del Consejo Rector.

4. La persona titular de la Presidencia podrá invitar a las sesiones del Consejo Rector a las personas que considere oportunas, que tendrán voz, pero no voto.

5. En caso de vacante, ausencia o enfermedad de la persona titular de la Presidencia, asumirá la presidencia del Consejo Rector la persona de mayor rango o, a igualdad de rango, la persona más antigua en el cargo. A igualdad de rango y de antigüedad, asumirá la presidencia la persona de mayor edad.

6. Los miembros del Consejo Rector guardarán el debido sigilo respecto a los asuntos de los que conozcan como miembros de dicho órgano.

7. La designación de los miembros del Consejo Rector se ajustará al principio de igualdad de género, promoviendo la perspectiva de género y una composición equilibrada de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 79

Real Decreto 1246/2024, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal «Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo». [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes
«BOE» núm. 298, de 11 de diciembre de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-25789

[. . .]

ESTATUTO DE LA AGENCIA ESTATAL «AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO»

[. . .]

CAPÍTULO IV

Organización

Sección 1.ª Órganos de Gobierno

Artículo 9. *Órganos de gobierno.*

1. Son órganos de gobierno de la AECID:

a) La Presidencia.
b) El Consejo Rector.

2. La designación de las personas que compongan el Consejo Rector se guiará por el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de conformidad con la normativa vigente.

[. . .]

Artículo 11. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano de gobierno colegiado de la AECID.
2. El Consejo Rector estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Presidencia, que corresponde a la persona titular de la Presidencia de la AECID, que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, la persona que ostente la Presidencia será sustituida por la persona que ejerza la Vicepresidencia.

b) Vicepresidencia, que corresponde a la persona titular de la Dirección de la AECID. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, corresponderá la suplencia a las personas titulares de las Direcciones y Secretaría General, por el orden en que aparecen citados en la respectiva estructura establecida en el presente Estatuto.

c) Vocalías:

1.º Seis representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de los cuales, tres con rango mínimo de dirección general o equivalente y otros tres con nivel mínimo de subdirección o equivalente, designados por la persona titular del Ministerio.

2.º Dos representantes del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, con rango mínimo de dirección general o equivalente, con competencia en materia de tesoro y financiación internacional y de comercio, respectivamente, designados por la persona titular del ministerio.

3.º Una persona en representación del Ministerio de Hacienda, con rango mínimo de dirección general o equivalente, designada por la persona titular del Ministerio.

4.º Una persona en representación del Ministerio para Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con rango mínimo de dirección general, con competencia en materia de medio ambiente, designada por la persona titular del Ministerio.

5.º Dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas de la Administración General del Estado.

En caso de vacante, ausencia, enfermedad y otra causa legal, las personas designadas en las vocalías serán sustituidas por aquellas que hubieran sido propuestas como suplentes, o bien por la persona designada específicamente al efecto.

d) Secretaría, que corresponderá a la persona titular de la Secretaría General de la AECID, que asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto. En caso de vacante, ausencia, enfermedad y otra causa legal, será sustituida por quien designe la Dirección de la AECID.

3. La persona titular de la Presidencia de la Agencia podrá invitar a las sesiones del Consejo Rector a las personas cuya presencia se considere conveniente, atendiendo a su formación, experiencia y cometidos. En particular, podrán ser convocadas algunas de las personas representantes de actores no gubernamentales del Consejo Superior de Cooperación para el Desarrollo Sostenible para reuniones de especial importancia. Asimismo, la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación podrá asistir e intervenir en las reuniones del Consejo Rector. Las personas asistentes no miembros asistirán a las sesiones con voz, pero sin voto. Se procurará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

4. El Pleno del Consejo Rector se reunirá con una periodicidad al menos trimestral.

5. El régimen aplicable al Consejo Rector se ajustará a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre. El Consejo Rector adoptará un reglamento interno.

6. Corresponden al Consejo Rector las siguientes funciones:

a) Aprobar la propuesta del contrato de gestión de la AECID.

b) Aprobar los objetivos de la Agencia, el Plan de acción anual de la misma, así como los criterios cuantitativos y cualitativos de evaluación de su cumplimiento y del grado de eficiencia, en el marco del contrato de gestión.

c) Aprobar el anteproyecto de presupuestos de la Agencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 108 sexies.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre y, en su caso, la contracción de obligaciones de carácter plurianual dentro de los límites establecidos en el artículo 108 sexies.5 de la citada ley, y los que queden fijados en el contrato de gestión. También le corresponde proponer al Ministerio de Hacienda, a iniciativa de la Dirección, las variaciones presupuestarias cuya aprobación compete al titular del citado Departamento ministerial, en aplicación de lo previsto en el artículo 108 sexies.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

d) Nombrar y separar a la persona titular de la Dirección, a propuesta de la persona titular de la Presidencia.

e) Controlar la gestión de la Dirección y la exigencia a su titular de las responsabilidades que procedan.

f) Realizar el seguimiento, la supervisión y el control superiores de la actuación de la AECID.

g) Aprobar el informe anual de seguimiento del contrato de gestión.

h) Aprobar la Memoria Anual de la AECID y cuantos informes extraordinarios considere necesarios sobre la gestión, valorando los resultados obtenidos y consignando las deficiencias observadas.

i) Aprobar las cuentas anuales.

j) Aprobar la propuesta de la oferta anual de empleo de la AECID para su integración, en su caso, en la oferta de empleo público estatal, así como los criterios de selección del personal directivo y la relación de puestos de trabajo de la Agencia, a propuesta de la Dirección, en el marco establecido por el contrato de gestión.

k) Aprobar la modificación de la adscripción de las unidades con nivel orgánico inferior a la Subdirección entre las distintas direcciones de la Agencia y la Secretaría General.

l) Dictar las normas internas de funcionamiento, desarrollo orgánico y de adopción de acuerdos del propio Consejo Rector en lo no previsto en el presente Estatuto, de acuerdo con la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

m) Designar a las personas integrantes de la Comisión Permanente y de la Comisión de Control.

n) Acordar la celebración de contratos en los que es necesaria la solicitud de autorización al Consejo de Ministros, cuando por su importe o características así se establezca en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE de 26 de febrero de 2014.

ñ) Nombrar y cesar al personal directivo, a propuesta de la Dirección, salvo cuando se trate de renuncias o desistimientos voluntarios, en cuyo caso sólo será necesaria comunicación al Consejo Rector.

o) Establecer criterios y porcentajes del incentivo de rendimiento del personal directivo que se establezcan por el Consejo Rector, a propuesta de los órganos directivos de la Agencia Estatal, de acuerdo con el apartado 10 del artículo 108 quater. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

p) Crear o participar en sociedades mercantiles o fundaciones, cuyo objeto sea acorde con los objetivos de la AECID.

q) Aprobar la participación de la AECID en asociaciones al amparo del artículo 3 g) de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

r) Aprobar el Código Ético de la AECID.

s) Designar al Delegado de Protección de Datos, que actuará de forma independiente, y al que se dotará de medios personales y materiales para el ejercicio de las funciones atribuidas por la normativa vigente.

t) Cualesquiera otras competencias que le atribuya el presente Estatuto o el resto de la normativa aplicable.

7. De acuerdo con el artículo 114.2.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las resoluciones del Consejo Rector ponen fin a la vía administrativa.

[. . .]

Sección 3.ª Otros Órganos

[. . .]

Artículo 15. *El Consejo Asesor.*

1. El Consejo Asesor es el órgano consultivo de la AECID. El Consejo Asesor presta labores de asesoramiento a su Presidencia y Dirección para incorporar perspectivas externas en el trabajo de la Agencia que permitan a esta estar alineada con las mejores prácticas a nivel internacional. El Consejo Asesor podrá elaborar informes sobre temáticas relevantes para el trabajo de cooperación de la AECID.

2. El Consejo Asesor estará integrado por diez personas, con la siguiente composición, que asegurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con la normativa vigente:

a) Ocho de ellas serán nombradas y cesadas por la persona titular de la Presidencia del Consejo Rector entre personas reconocidas por su experiencia y conocimientos en campos relacionados con la cooperación para el desarrollo sostenible, la acción humanitaria u otras materias de interés para el mandato de la AECID.

b) Dos representantes de los actores no gubernamentales del Consejo Superior de Cooperación que ocupen los puestos de las Vicepresidencias cuarta y sexta del Consejo Superior de Cooperación.

3. La Presidencia del Consejo Asesor la ostentará la persona titular de la Presidencia de la AECID, que será suplida por la persona titular de la Dirección de la Agencia en los casos de ausencia, vacante o enfermedad, así como en los casos en que haya sido declarada su abstención o recusación.

4. El Consejo Asesor se reunirá, al menos, con una periodicidad anual.

5. Sus miembros no serán retribuidos, si bien, en su caso, tendrán derecho a la indemnización de los gastos de viaje, estancias y traslados que les origine su dedicación al Consejo, de acuerdo con el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Sección 4.ª Estructura Administrativa

[. . .]

Artículo 17. *Dirección de Cooperación Sectorial, Europea y Multilateral.*

1. La Dirección de Cooperación Sectorial, Europea y Multilateral ejercerá las siguientes funciones:

a) Contribuir a asegurar la concertación de las políticas de desarrollo sostenible con agencias y organismos multilaterales de cooperación, especialmente en el ámbito de la Unión Europea y del sistema de las Naciones Unidas, en coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

b) Aprobar y financiar contribuciones a organismos multilaterales de cooperación para el desarrollo de carácter global y regional, de acuerdo con las prioridades que establezca el Plan Director y bajo los principios de coherencia de políticas y eficacia de la ayuda.

c) Dirigir y coordinar la elaboración de los Marcos de Asociación Estratégica Multilateral, en el marco del Plan Director y la Estrategia de Política Multilateral para el Desarrollo Sostenible, sin perjuicio de las competencias de otras unidades de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional.

d) Promover y gestionar las alianzas de la AECID con la Comisión Europea y los organismos, fondos e iniciativas multilaterales de desarrollo, en coordinación con el resto de la Direcciones de la AECID y con los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, así como con otros departamentos ministeriales competentes en este ámbito.

e) Transversalizar el enfoque de cooperación feminista e interseccional en materia de igualdad de género en toda la actividad de la AECID.

f) Generar conocimiento sectorial y temático para alimentar los proyectos y programas de la AECID ejecutados por las diversas unidades, y prestar apoyo técnico al resto de unidades de la AECID y de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional en relación con estas materias.

g) Aprobar y financiar intervenciones de cooperación para el desarrollo sostenible orientadas a la consecución de resultados, en el marco de iniciativas y programas sectoriales y temáticos, de acuerdo con las prioridades que establezca el Plan Director y los documentos de planificación regional y bilateral, y bajo los principios de coherencia de políticas y eficacia de la ayuda.

h) Impulsar el diseño, elaboración, ejecución y seguimiento de estrategias y programas sectoriales y temáticos de cooperación para el desarrollo sostenible, en el marco del Plan

Director y los documentos de planificación regional y bilateral, sin perjuicio de las competencias de otras unidades de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional.

i) Gestionar, ejecutar y administrar el FCAS, a través de la Subdirección de Transición Ecológica, Agua y Lucha contra el Hambre y Oficina del Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento, realizando las funciones establecidas reglamentariamente.

j) Realizar un adecuado seguimiento y, en su caso, evaluación de sus actuaciones de cooperación, de acuerdo con los lineamientos de, y en coordinación con la Oficina de Evaluación de la Cooperación Española.

k) Representar a la AECID en reuniones, foros e instituciones nacionales e internacionales relacionados con las materias y funciones de su competencia.

l) Prestar apoyo y colaboración a las OCE y resto de unidades de la AECID, así como a la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y a otros actores de otros departamentos ministeriales y a otras administraciones públicas y organismos dependientes de las comunidades autónomas y entidades locales, en materia de cooperación sectorial, cooperación delegada y participación en los programas e iniciativas de cooperación de la Unión Europea. En su faceta sectorial, la Dirección concentrará el conocimiento experto de la Cooperación Española en los distintos ámbitos, prestando apoyo a la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, al resto de direcciones de la AECID y al conjunto de actores del sistema.

m) Aplicar en su ámbito de actuación, aquellas medidas que se determinen con carácter general para toda la organización relativas la promoción de la gestión del conocimiento, innovación, calidad y mejora organizativa. En particular, la creación y coordinación de redes y comunidades de conocimiento sectorial.

n) Realizar la gestión económica y presupuestaria de las actuaciones financiadas con su presupuesto, en estrecha colaboración con la Secretaría General.

2. Las Subdirecciones dependientes de la Dirección de Cooperación Sectorial, Europea y Multilateral tendrán las siguientes funciones:

a) La Subdirección de Cooperación Europea y Multilateral, a la que corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en las letras a) a d) del apartado anterior.

b) La Subdirección de Cooperación Feminista, Desarrollo Económico y Humano y Gobernanza, a la que corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en la letra e) y también, en su ámbito sectorial, las funciones enumeradas en las letras f), g) y h) del apartado anterior.

c) La Subdirección de Transición Ecológica, Agua y Lucha contra el Hambre y Oficina del Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento, el ejercicio de las funciones enumeradas en la letra i) y también, en su ámbito sectorial, las funciones enumeradas en las letras f), g) y h) del apartado anterior.

[. . .]

§ 80

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 80, de 3 de abril de 1985
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1985-5392

[. . .]

TÍTULO II

El municipio

[. . .]

CAPÍTULO III

Competencias

Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.

2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.

l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.

ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

6. Con carácter previo a la atribución de competencias a los municipios, de acuerdo con el principio de diferenciación, deberá realizarse una ponderación específica de la capacidad de gestión de la entidad local, dejando constancia de tal ponderación en la motivación del instrumento jurídico que realice la atribución competencial, ya sea en su parte expositiva o en la memoria justificativa correspondiente.

[. . .]

§ 81

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 167, de 14 de julio de 1998
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1998-16718

Téngase en cuenta que, a partir del 1 de octubre de 2015, todas las referencias a Secretarios judiciales deberán entenderse hechas a Letrados de la Administración de Justicia, según establece la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio. Ref. BOE-A-2015-8167

[. . .]

TÍTULO II

Las partes

[. . .]

CAPÍTULO II

Legitimación

Artículo 19.

1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:

a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.

b) Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.

c) La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.

d) La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.

e) Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.

f) El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.

g) Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.

h) Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.

i) Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación e intolerancia, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estará también legitimada la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, y a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.

j) Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

k) Los sindicatos estarán también legitimados para actuar, en nombre interés del personal funcionario y estatutario afiliado a ellos que así lo autorice, en defensa de sus derechos individuales, recayendo sobre dichos afiliados los efectos de aquella actuación.

2. La Administración autora de un acto está legitimada para impugnarlo ante este orden jurisdiccional, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos establecidos por la Ley.

3. El ejercicio de acciones por los vecinos en nombre e interés de las Entidades locales se rige por lo dispuesto en la legislación de régimen local.

4. Las Administraciones públicas y los particulares podrán interponer recurso contencioso-administrativo contra las decisiones adoptadas por los órganos administrativos a los que corresponde resolver los recursos especiales y las reclamaciones en materia de contratación a que se refiere la legislación de Contratos del Sector Público sin necesidad, en el primer caso, de declaración de lesividad.

5. Tendrán legitimación para recurrir ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo las resoluciones del Tribunal Administrativo del Deporte que se dicten en asuntos de disciplina deportiva en materia de dopaje, todas las personas mencionadas en el artículo 40.4 de la Ley Orgánica de Protección de la Salud del Deportista y Lucha contra el Dopaje en la Actividad Deportiva.

[. . .]

TÍTULO IV

Procedimiento contencioso-administrativo

CAPÍTULO I

Procedimiento en primera o única instancia

[. . .]

Sección 6.ª Prueba

Artículo 60.

1. Solamente se podrá pedir el recibimiento del proceso a prueba por medio de otrosí, en los escritos de demanda y contestación y en los de alegaciones complementarias. En dichos escritos deberán expresarse en forma ordenada los puntos de hecho sobre los que haya de versar la prueba y los medios de prueba que se propongan.

2. Si de la contestación a la demanda resultaran nuevos hechos de trascendencia para la resolución del pleito, el recurrente podrá pedir el recibimiento a prueba y expresar los medios de prueba que se propongan dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se haya dado traslado de la misma, sin perjuicio de que pueda hacer uso de su derecho a aportar documentos conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 56.

3. Se recibirá el proceso a prueba cuando exista disconformidad en los hechos y éstos fueran de trascendencia, a juicio del órgano jurisdiccional, para la resolución del pleito. Si el objeto del recurso fuera una sanción administrativa o disciplinaria, el proceso se recibirá siempre a prueba cuando exista disconformidad en los hechos.

4. La prueba se desarrollará con arreglo a las normas generales establecidas para el proceso civil, siendo el plazo para practicarla de treinta días. No obstante, se podrán aportar al proceso las pruebas practicadas fuera de este plazo por causas no imputables a la parte que las propuso.

5. Las Salas podrán delegar en uno de sus Magistrados o en un Juzgado de lo Contencioso-administrativo la práctica de todas o algunas de las diligencias probatorias, y el representante en autos de la Administración podrá, a su vez, delegar en un funcionario público de la misma la facultad de intervenir en la práctica de pruebas.

6. En el acto de emisión de la prueba pericial, el Juez otorgará, a petición de cualquiera de las partes, un plazo no superior a cinco días para que las partes puedan solicitar aclaraciones al dictamen emitido.

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 de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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

8. La presentación de documentos en el curso de actos judiciales o procesales celebrados por videoconferencia se ajustará a lo establecido por la Ley que regule el uso de las tecnologías en la Administración de Justicia.

[. . .]

§ 82

Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 55, de 5 de marzo de 2011
Última modificación: 6 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2011-4117

[. . .]

TÍTULO I

Mejora del entorno económico

[. . .]

Artículo 8. *Naturaleza jurídica y régimen de funcionamiento de los Organismos Reguladores.*

(Derogado)

Artículo 9. *Relación con las entidades públicas y privadas, e independencia funcional.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 11. *Organización de los Organismos Reguladores.*

(Derogado)

Artículo 12. *El Consejo y su Presidente.*

(Derogado)

Artículo 13. *Nombramiento y mandato de los miembros del Consejo.*

(Derogado)

Artículo 14. *El Presidente del Organismo Regulador.*

(Derogado)

Artículo 15. *Funciones e incompatibilidades de los miembros del Consejo.*

(Derogado)

Artículo 16. *Causas de cese en el ejercicio del cargo.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 17. *Personal directivo.*

(Derogado)

Artículo 18. *Personal no directivo.*

(Derogado)

Artículo 19. *Obligación de informar y garantías para la actuación.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 20. *Publicidad de las actuaciones de los Organismos Reguladores.*

(Derogado)

Artículo 21. *Control parlamentario.*

(Derogado)

Artículo 22. *Impugnación de las decisiones de los Organismos Reguladores.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 23. *Cooperación interinstitucional.*

(Derogado)

Artículo 24. *Cooperación entre los Organismos Reguladores y con la Comisión Nacional de la Competencia.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 25. *Establecimiento y cálculo del porcentaje, tipos de gravamen y cuotas de las tasas de los organismos reguladores y de la Comisión Nacional de la Competencia.*

(Derogado)

Artículo 26. *Endeudamiento.*

(Derogado)

[. . .]

CAPÍTULO IV

Sostenibilidad financiera del sector público

[. . .]

Artículo 35. *Sostenibilidad en la gestión de las empresas públicas y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.*

1. Las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, así como las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, adaptarán su gestión a los principios enunciados de esta ley.

2. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, adaptarán sus planes estratégicos para:

a) Presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad.

b) Revisar sus procesos de producción de bienes y servicios aplicando criterios de gestión medioambiental orientados al cumplimiento de las normas del sistema comunitario de gestión y auditoría medioambiental.

c) Favorecer la adopción de principios y prácticas de responsabilidad social empresarial por sus proveedores, en particular relativas a la promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la plena integración de las personas con discapacidad, con especial atención al cumplimiento de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

d) Incluir en sus procesos de contratación, cuando la naturaleza de los contratos lo permita, y siempre que sean compatibles con el derecho comunitario y se indiquen en el anuncio de licitación y el pliego o en el contrato, condiciones de ejecución referentes al nivel de emisión de gases de efecto invernadero y de mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que pueden verse afectados por la ejecución del contrato. Asimismo en los criterios de adjudicación de los contratos, cuando su objeto lo permita, y estas condiciones estén directamente vinculadas al mismo, se valorará el ahorro y el uso eficiente del agua y de la energía y de los materiales, el coste ambiental del ciclo de la vida, los procedimientos y métodos de producción ecológicos, la generación y gestión de residuos o el uso de materiales reciclados y reutilizados o de materiales ecológicos.

e) Optimizar el consumo energético de sus sedes e instalaciones celebrando contratos de servicios energéticos que permitan reducir el consumo de energía, retribuyendo a la empresa contratista con ahorros obtenidos en la factura energética.

f) Identificar líneas de actuación asociadas a procesos de investigación, desarrollo e innovación relacionadas con las actividades del objeto social o estatutario de la entidad, orientadas a obtener tecnología no existente en el mercado susceptible de contribuir a mejorar sus procesos productivos.

g) Proponer y, en su caso, establecer, en el marco de la negociación colectiva, mecanismos que faciliten la movilidad de los trabajadores en el ámbito del sector público empresarial del Estado, así como establecer un sistema de formación orientado a la cualificación y adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la cultura de la sostenibilidad.

3. Los Departamentos u Organismos a los que se adscriban los grupos empresariales públicos elaborarán, teniendo en cuenta el contenido de los planes estratégicos de las empresas, un plan de sostenibilidad del grupo donde se establezcan las medidas de apoyo, refuerzo y coordinación complementarias de las iniciativas de las empresas y se definan los mecanismos para el seguimiento y control de los objetivos de sostenibilidad asumidos por el grupo.

[. . .]

CAPÍTULO VI

Responsabilidad Social de las Empresas

Artículo 39. *Promoción de la responsabilidad social de las empresas.*

1. Con el objetivo de incentivar a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social, las Administraciones Públicas mantendrán una política de promoción de la responsabilidad social, difundiendo su conocimiento y las mejores prácticas existentes y estimulando el estudio y análisis sobre los efectos en materia de competitividad empresarial de las políticas de responsabilidad social.

En particular, el Gobierno pondrá a su disposición un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencias de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia.

2. El conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a que se refiere el apartado anterior deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en este sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

3. Las sociedades anónimas podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico basado en los objetivos, características, indicadores y estándares internacionales mencionados en los apartados anteriores. En todo caso, en dicho informe específico deberá constar si ha sido verificado o no por terceras partes.

En el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de Responsabilidad Social Empresarial será objeto de comunicación al Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial que permita efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial en las grandes empresas españolas.

Asimismo, cualquier empresa podrá solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determine el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial.

4. El Gobierno facilitará los recursos necesarios para que el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial pueda llevar a cabo plenamente sus funciones.

[. . .]

Artículo 107. *Fines comunes de las políticas públicas para un medio urbano sostenible.*

(Derogado)

Artículo 108. *Información al servicio de las políticas públicas para un medio urbano sostenible.*

(Derogado)

Artículo 109. *Rehabilitación y renovación para la sostenibilidad del medio urbano.*

(Derogado)

Artículo 110. *Actuaciones de renovación y rehabilitación urbanas.*

(Derogado)

Artículo 111. *Obras e instalaciones necesarias para la mejora de la calidad y sostenibilidad del medio urbano.*

(Derogado)

[. . .]

§ 83

Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana. [Inclusión parcial]

Ministerio de Fomento
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 25 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-11723

[. . .]

TÍTULO II

Bases del régimen del suelo, reglas procedimentales comunes y normas civiles

CAPÍTULO I

Bases del régimen del suelo

Artículo 20. *Criterios básicos de utilización del suelo.*

1. Para hacer efectivos los principios y los derechos y deberes enunciados en el título preliminar y en el título I, respectivamente, las Administraciones Públicas, y en particular las competentes en materia de ordenación territorial y urbanística, deberán:

a) Atribuir en la ordenación territorial y urbanística un destino que comporte o posibilite el paso de la situación de suelo rural a la de suelo urbanizado, mediante la urbanización, al suelo preciso para satisfacer las necesidades que lo justifiquen, impedir la especulación con él y preservar de la urbanización al resto del suelo rural.

b) Destinar suelo adecuado y suficiente para usos productivos y para uso residencial, con reserva en todo caso de una parte proporcionada a vivienda sujeta a un régimen de protección pública que, al menos, permita establecer su precio máximo en venta, alquiler u otras formas de acceso a la vivienda, como el derecho de superficie o la concesión administrativa.

Esta reserva será determinada por la legislación sobre ordenación territorial y urbanística o, de conformidad con ella, por los instrumentos de ordenación, garantizará una distribución de su localización respetuosa con el principio de cohesión social y comprenderá, como mínimo, los terrenos necesarios para realizar el 40 por ciento de la edificabilidad residencial prevista por la ordenación urbanística en el suelo rural que vaya a ser incluido en actuaciones de nueva urbanización y el 20 por ciento en el suelo urbanizado que deba someterse a actuaciones de reforma o renovación de la urbanización.

No obstante, dicha legislación podrá también fijar o permitir excepcionalmente una reserva inferior o eximirlas para determinados Municipios o actuaciones, siempre que,

cuando se trate de actuaciones de nueva urbanización, se garantice en el instrumento de ordenación el cumplimiento íntegro de la reserva dentro de su ámbito territorial de aplicación y una distribución de su localización respetuosa con el principio de cohesión social.

c) Atender, teniendo en cuenta la perspectiva de género, en la ordenación de los usos del suelo, a los principios de accesibilidad universal, de movilidad, de eficiencia energética, de garantía de suministro de agua, de prevención de riesgos naturales y de accidentes graves, de prevención y protección contra la contaminación y limitación de sus consecuencias para la salud o el medio ambiente.

En la consideración del principio de prevención de riesgos naturales y accidentes graves en la ordenación de los usos del suelo, se incluirán los riesgos derivados del cambio climático, entre ellos:

a) Riesgos derivados de los embates marinos, inundaciones costeras y ascenso del nivel del mar.

b) Riesgos derivados de eventos meteorológicos extremos sobre las infraestructuras y los servicios públicos esenciales, como el abastecimiento de agua y electricidad o los servicios de emergencias.

c) Riesgos de mortalidad y morbilidad derivados de las altas temperaturas y, en particular, aquellos que afectan a poblaciones vulnerables. Estos datos se ofrecerán desagregados por sexo.

d) Riesgos asociados a la pérdida de ecosistemas y biodiversidad y, en particular, de deterioro o pérdida de bienes, funciones y servicios ecosistémicos esenciales.

e) Riesgos de incendios, con especial atención a los riesgos en la interfaz urbano-forestal y entre las infraestructuras y las zonas forestales.

2. Las instalaciones, construcciones y edificaciones habrán de adaptarse, en lo básico, al ambiente en que estuvieran situadas, y a tal efecto, en los lugares de paisaje abierto y natural, sea rural o marítimo, o en las perspectivas que ofrezcan los conjuntos urbanos de características histórico-artísticas, típicos o tradicionales, y en las inmediaciones de las carreteras y caminos de trayecto pintoresco, no se permitirá que la situación, masa, altura de los edificios, muros y cierres, o la instalación de otros elementos, limite el campo visual para contemplar las bellezas naturales, rompa la armonía del paisaje o desfigure la perspectiva propia del mismo.

[. . .]

§ 84

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 272, de 9 de noviembre de 2017
Última modificación: 2 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2017-12902

[. . .]

TÍTULO II

Partes en el contrato

[. . .]

CAPÍTULO II

Capacidad y solvencia del empresario

Sección 1.ª Aptitud para contratar con el sector público

[. . .]

Subsección 2.ª Prohibiciones de contratar

Artículo 71. *Prohibiciones de contratar.*

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos de terrorismo, constitución o integración de una organización o grupo criminal, asociación ilícita, financiación ilegal de los partidos políticos, trata de seres humanos, corrupción en los negocios, tráfico de influencias, cohecho, fraudes, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores, prevaricación, malversación, negociaciones prohibidas a los funcionarios, blanqueo de capitales, delitos relativos a la ordenación del territorio y el urbanismo, la protección del patrimonio histórico y el medio ambiente, o a la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio.

La prohibición de contratar alcanzará a las personas jurídicas que sean declaradas penalmente responsables, y a aquellas cuyos administradores o representantes, lo sean de hecho o de derecho, vigente su cargo o representación y hasta su cese, se encontraran en la situación mencionada en este apartado.

b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto; o por las infracciones muy graves previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

c) Haber solicitado la declaración de concurso voluntario, haber sido declaradas insolventes en cualquier procedimiento, hallarse declaradas en concurso, salvo que en este haya adquirido eficacia un convenio o se haya iniciado un expediente de acuerdo extrajudicial de pagos, estar sujetos a intervención judicial o haber sido inhabilitados conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas.

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

e) Haber incurrido en falsedad al efectuar la declaración responsable a que se refiere el artículo 140 o al facilitar cualesquiera otros datos relativos a su capacidad y solvencia, o haber incumplido, por causa que le sea imputable, la obligación de comunicar la información prevista en el artículo 82.4 y en el artículo 343.1.

f) Estar afectado por una prohibición de contratar impuesta en virtud de sanción administrativa firme, con arreglo a lo previsto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, o en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

La presente causa de prohibición de contratar dejará de aplicarse cuando el órgano de contratación, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 72.1, compruebe que la empresa ha cumplido sus obligaciones de pago o celebrado un acuerdo vinculante con vistas al pago de las cantidades adeudadas, incluidos en su caso los intereses acumulados o las multas impuestas.

g) Estar incursa la persona física o los administradores de la persona jurídica en alguno de los supuestos de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado o las respectivas normas de las Comunidades Autónomas, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma.

La prohibición alcanzará a las personas jurídicas en cuyo capital participen, en los términos y cuantías establecidas en la legislación citada, el personal y los altos cargos a que se refiere el párrafo anterior, así como los cargos electos al servicio de las mismas.

La prohibición se extiende igualmente, en ambos casos, a los cónyuges, personas vinculadas con análoga relación de convivencia afectiva, ascendientes y descendientes, así como a parientes en segundo grado por consanguineidad o afinidad de las personas a que se refieren los párrafos anteriores, cuando se produzca conflicto de intereses con el titular del órgano de contratación o los titulares de los órganos en que se hubiere delegado la facultad para contratar o los que ejerzan la sustitución del primero.

h) Haber contratado a personas respecto de las que se haya publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el incumplimiento a que se refiere el artículo 15.1 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado o en las respectivas normas de las Comunidades Autónomas, por haber pasado a prestar servicios en empresas o sociedades privadas directamente relacionadas con las competencias del cargo desempeñado durante los dos años siguientes a la fecha de cese en el mismo. La prohibición de contratar se mantendrá durante el tiempo que permanezca dentro de la organización de la empresa la persona contratada con el límite máximo de dos años a contar desde el cese como alto cargo.

2. Además de las previstas en el apartado anterior, son circunstancias que impedirán a los empresarios contratar con las entidades comprendidas en el artículo 3 de la presente Ley, en las condiciones establecidas en el artículo 73 las siguientes:

a) Haber retirado indebidamente su proposición o candidatura en un procedimiento de adjudicación, o haber imposibilitado la adjudicación del contrato a su favor por no cumplimentar lo establecido en el apartado 2 del artículo 150 dentro del plazo señalado mediando dolo, culpa o negligencia.

b) Haber dejado de formalizar el contrato, que ha sido adjudicado a su favor, en los plazos previstos en el artículo 153 por causa imputable al adjudicatario.

c) Haber incumplido las cláusulas que son esenciales en el contrato, incluyendo las condiciones especiales de ejecución establecidas de acuerdo con lo señalado en el artículo 202, cuando dicho incumplimiento hubiese sido definido en los pliegos o en el contrato como infracción grave, concurriendo dolo, culpa o negligencia en el empresario, y siempre que haya dado lugar a la imposición de penalidades o a la indemnización de daños y perjuicios.

d) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con una entidad de las comprendidas en el artículo 3 de la presente Ley. La prohibición alcanzará a las empresas cuyo contrato hubiere quedado resuelto por incumplimiento culpable del contratista de las obligaciones que los pliegos hubieren calificados como esenciales de acuerdo con lo previsto en el artículo 211.1.f).

3. Las prohibiciones de contratar afectarán también a aquellas empresas de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquellas.

[. . .]

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

De las actuaciones relativas a la contratación de las Administraciones Públicas

[. . .]

Sección 2.ª De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas

Subsección 1.ª Normas generales

[. . .]

Artículo 147. *Criterios de desempate.*

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa.

En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

b) Proposiciones de empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.

c) En la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.

d) Las ofertas de entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo.

e) Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.

2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.

c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.

d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

[. . .]

Sección 3.ª De los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos

[. . .]

Subsección 3.ª Ejecución de los contratos

[. . .]

Artículo 202. *Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.*

1. Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el Derecho de la Unión Europea y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.

Asimismo en los pliegos correspondientes a los contratos cuya ejecución implique la cesión de datos por las entidades del sector público al contratista será obligatorio el establecimiento de una condición especial de ejecución que haga referencia a la obligación del contratista de someterse a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos, advirtiéndose además al contratista de que esta obligación tiene el carácter de obligación contractual esencial de conformidad con lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 211.

Cuando se cumplan las condiciones previstas en el párrafo primero de este apartado, en los pliegos de contratación de servicios de alimentación en instituciones públicas será obligatorio que se incorpore, como condición especial de ejecución, la observancia de prácticas adecuadas desde el punto de vista del desperdicio alimentario y del cumplimiento de la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en

particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

4. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.

[. . .]

§ 85

Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales
«BOE» núm. 276, de 14 de noviembre de 2017
Última modificación: 31 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-2017-13065

[. . .]

Artículo 2. *Estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo.*

1. La memoria del análisis de impacto normativo deberá contener los siguientes apartados:

a) Oportunidad de la propuesta de norma que en todo caso incluirá:

1.º La identificación clara de los fines y objetivos perseguidos.

2.º Sin perjuicio de la preceptiva justificación que deba figurar en el preámbulo o exposición de motivos de la norma se incluirá en la Memoria una explicación de su adecuación a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y, en particular, a los principios de necesidad y eficiencia, justificando la razón de interés general en la que se funda, y que es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. También deberá contener una explicación de su adecuación al principio de proporcionalidad, de forma que la iniciativa contenga la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.

3.º Un análisis de alternativas, que comprenderá una justificación de la necesidad de la norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación. Con carácter general se procurará valorar más de una alternativa.

4.º Asimismo, cuando se eleve para su aprobación por el órgano competente una propuesta normativa que no figurara en el Plan Anual Normativo, regulado en el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, será necesario justificar este hecho en la memoria.

b) Contenido y análisis jurídico, que resumirá las principales novedades introducidas por la propuesta de norma, incluirá una referencia a su engarce con el derecho nacional y de la Unión Europea y contendrá el listado pormenorizado de las normas que quedarán derogadas como consecuencia de la entrada en vigor de la misma.

En el caso de disposiciones que traspongan o desarrollen normativa de la Unión Europea, y que contengan normas específicas en materia de procedimiento administrativo, se deberá indicar también en la memoria sus efectos en relación con el procedimiento administrativo común.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, cuando en materia de procedimiento administrativo mediante norma con rango de ley se establezcan trámites adicionales o distintos a los contemplados en la referida ley, la memoria justificará su inclusión indicando los motivos por los que resulta eficaz, proporcionado y necesario para la consecución de los fines propios del procedimiento. Dichos trámites deberán ser justificados atendiendo a la singularidad de la materia o a los fines perseguidos por la propuesta. Asimismo, se justificará en la memoria cuando reglamentariamente se establezcan especialidades del procedimiento referidas a los órganos competentes, plazos propios del concreto procedimiento por razón de la materia, formas de iniciación y terminación, publicación e informes a recabar.

La memoria contendrá, además, una referencia a la vigencia indefinida o temporal de la norma. En este último caso se precisarán los motivos que justifican la opción escogida.

Igualmente, deberá justificarse en la memoria la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, en el supuesto de que la entrada en vigor de las normas se apartara de la regla prevista en el citado artículo.

Asimismo, la atribución directa de la potestad de desarrollo reglamentario de una ley a un titular de un departamento ministerial, a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, deberá explicarse en la memoria. Se justificará, también el rango normativo propuesto para el proyecto.

c) Análisis sobre la adecuación de la propuesta de norma al orden de distribución de competencias, precisando el título o títulos competenciales en el que se basa la norma.

d) Impacto económico y presupuestario:

1.º El impacto económico evaluará las consecuencias de su aplicación sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento con estas materias. En el análisis del efecto sobre la unidad de mercado se tendrán en cuenta los principios de unidad de mercado, y de buena regulación, en particular el principio de necesidad y proporcionalidad, previsto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

Se evaluará el efecto sobre las pequeñas y medianas empresas realizándose el test Pyme, en los términos que se determine, de acuerdo con la práctica de la Comisión Europea, en la Guía Metodológica.

2.º El Impacto presupuestario comprenderá, al menos, una referencia a los efectos en los ingresos y gastos públicos e incluirá la incidencia en los gastos de personal, dotaciones o retribuciones, gastos en medios o servicios de la Administración digital o cualesquiera otros gastos al servicio del sector público.

e) La detección y medición de las cargas administrativas que conlleva la propuesta, se cuantificará el coste de su cumplimiento para la Administración y para los obligados a soportarlas con especial referencia a las pequeñas y medianas empresas. En aplicación del principio de eficiencia, la norma deberá evitar cargas administrativas innecesarias.

f) Impacto por razón de género, en la infancia y adolescencia y en la familia. El impacto de género analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la Guía Metodológica. Asimismo, se realizará un análisis de los impactos en la infancia y adolescencia, y en la familia.

g) Otros impactos: La memoria del análisis de impacto normativo incluirá cualquier otro extremo que pudiera ser relevante a criterio del órgano proponente, prestando especial atención a los impactos de carácter social y medioambiental, al impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y al impacto que tendrá para la ciudadanía y para la Administración el desarrollo o uso de los medios y servicios de la Administración digital que conlleve la norma.

h) Análisis sobre coste-beneficio: con carácter potestativo y, en todo caso, cuando una norma específica o sectorial así lo exija, se realizará un análisis sobre coste-beneficio que

consistirá en un resumen de todos los costes y beneficios de la norma, tanto directos como indirectos, debiendo quedar acreditado que los beneficios esperados compensan o superan los costes derivados del proyecto y justifican la aprobación del mismo.

i) Descripción de la tramitación y consultas que incluirá:

1.º Un resumen de las principales aportaciones recibidas en el trámite de consulta pública, a través del portal web del departamento competente, con carácter previo a la elaboración del texto. En caso de prescindir de este trámite de consulta pública deberá justificarse en la memoria la concurrencia de alguna o varias de las razones, debidamente motivadas, previstas en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

2.º La referencia a las consultas realizadas y observaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública así como su resultado y su reflejo en el texto del proyecto. Deberá ponerse de manifiesto expresamente en la memoria y justificarse la reducción de los plazos de audiencia e información pública, o la omisión de dicho trámite conforme a lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

3.º Asimismo, se hará referencia a los informes de las Comunidades Autónomas, Entidades Locales y a otros informes o dictámenes preceptivos o facultativos, evacuados durante la tramitación. Quedará reflejado el modo en que las observaciones contenidas en estos hayan sido tenidas en consideración por el órgano proponente de la propuesta de norma.

4.º En el caso de que el Consejo de Ministros acuerde la tramitación urgente de iniciativas normativas en el ámbito de la Administración General del Estado, la memoria mencionará la existencia dicho acuerdo, así como las circunstancias que le sirven de fundamento conforme a lo previsto en el artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

j) Evaluación *ex post* que incluirá la forma en la que se analizarán los resultados de la aplicación de las normas, al que se refiere el artículo 25.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Para ello, la memoria indicará si dicha norma se encuentra prevista entre las susceptibles de evaluación en el correspondiente Plan Anual Normativo y, en su caso, describirá con claridad los objetivos y fines de la norma y los términos y plazos que se usarán para analizar los resultados de su aplicación, conforme a los criterios previstos en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el artículo 3.2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa. A estos efectos, se deberá indicar la sistemática que se va a utilizar en la evaluación y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.

2. El Ministerio o centro directivo competente para la realización de la memoria actualizará el contenido de la misma con las novedades significativas que se produzcan a lo largo del procedimiento de tramitación. En especial, se actualizará el apartado relativo a la descripción de la tramitación y consultas.

3. Para la realización y estructuración de la memoria del análisis de impacto normativo se atenderá a las indicaciones contenidas en la Guía Metodológica. En todo caso, se incluirá al principio de la Memoria una ficha con el resumen ejecutivo de la misma, conforme a lo establecido en la Guía Metodológica a la que se refiere la disposición adicional primera de este real decreto.

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

La documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Anualmente, en la Orden del Ministro de Hacienda y Función Pública por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

Disposición adicional tercera. *Informe sobre el impacto por razón de género en los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y en las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público.*

Las previsiones de este real decreto relativas al informe sobre el impacto por razón de género serán también aplicables a los proyectos de planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística sometidos a la aprobación del Consejo de Ministros y a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, en los términos establecidos en los artículos 19 y 55 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 86

Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 260, de 31 de octubre de 2006
Última modificación: 3 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2006-18869

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.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente la posesión de un título nobiliario no otorga ningún estatuto de privilegio, al tratarse de una distinción meramente honorífica cuyo contenido se agota en el derecho a usarlo y a protegerlo frente a terceros.

En la concesión de dignidades nobiliarias de carácter perpetuo, a su naturaleza honorífica hay que añadir la finalidad de mantener vivo el recuerdo histórico al que se debe su otorgamiento, razón por la cual la sucesión en el título queda vinculada a las personas que pertenezcan al linaje del beneficiario de la merced. Este valor puramente simbólico es el que justifica que los títulos nobiliarios perpetuos subsistan en la actual sociedad democrática, regida por el principio de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley.

Sin embargo, las normas que regulan la sucesión en los títulos nobiliarios proceden de la época histórica en que la nobleza titulada se consolidó como un estamento social privilegiado, y contienen reglas como el principio de masculinidad o preferencia del varón sin duda ajustadas a los valores del antiguo régimen, pero incompatibles con la sociedad actual en la cual las mujeres participan plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Esta plena igualdad del hombre y la mujer en todas las esferas jurídicas y sociales se reconoce en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por España en 1984.

El principio de plena igualdad entre hombres y mujeres debe proyectarse también sobre las funciones meramente representativas y simbólicas, cuando éstas son reconocidas y amparadas por las leyes. Los sucesivos poseedores de un título de nobleza perpetuo se limitan a mantener vivo el recuerdo de un momento de nuestro pasado histórico. Es justo que la presente Ley reconozca que las mujeres tienen el mismo derecho que los varones a

realizar esta función de representar simbólicamente a aquél de sus antepasados que, por sus méritos excepcionales, mereció ser agraciado por el Rey.

Artículo 1.

El hombre y la mujer tienen igual derecho a suceder en las Grandezas de España y títulos nobiliarios, sin que pueda preferirse a las personas por razón de su sexo en el orden regular de llamamientos.

Artículo 2.

Dejarán de surtir efectos jurídicos aquellas previsiones de la Real Carta de concesión del título que excluyan a la mujer de los llamamientos o que prefieran al varón en igualdad de línea y de grado o sólo de grado en ausencia de preferencia de línea o que contradigan de cualquier modo el igual derecho a suceder del hombre y de la mujer.

En estos supuestos, los jueces y tribunales integrarán el orden sucesorio propio del título aplicando el orden regular de suceder en las mercedes nobiliarias, en el cual, conforme a lo prevenido por el artículo anterior, no se prefiere a las personas por razón de su sexo.

Disposición transitoria única.

En la aplicación de la presente Ley a los títulos nobiliarios concedidos antes de su vigencia se observarán las siguientes normas:

1. Las transmisiones del título ya acaecidas no se reputarán inválidas por el hecho de haberse realizado al amparo de la legislación anterior.

2. Si se pretendiera la rehabilitación de un título nobiliario vacante, se reputarán válidas las transmisiones realizadas conforme a la legislación anterior hasta su último poseedor legal, con respecto del cual y observando las previsiones de esta Ley, habrá de acreditarse la relación de parentesco por quien solicite la rehabilitación.

3. No obstante lo previsto por el apartado 1 de esta disposición transitoria, la presente Ley se aplicará a todos los expedientes relativos a Grandezas de España y títulos nobiliarios que el día 27 de julio de 2005 estuvieran pendientes de resolución administrativa o jurisdiccional, tanto en la instancia como en vía de recurso, así como a los expedientes que se hubieran promovido entre aquella fecha, en la cual se presentó la originaria proposición de Ley en el Congreso de los Diputados, y el 20 de noviembre de 2006, fecha de entrada en vigor de la presente Ley. La autoridad administrativa o jurisdiccional ante quien penda el expediente o el proceso concederá de oficio trámite a las partes personadas a fin de que aleguen lo que a su derecho convenga de conformidad con la nueva Ley en el plazo común de cinco días.

4. Quedan exceptuados de lo previsto en el apartado anterior aquellos expedientes en los que hubiera recaído sentencia firme en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera.

Se habilita al Gobierno para desarrollar, a propuesta del Ministro de Justicia, lo previsto en la presente Ley.

Disposición final segunda.

Esta Ley entrará en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 87

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 7, de 8 de enero de 2000
Última modificación: 28 de febrero de 2025
Referencia: BOE-A-2000-323

TÍTULO PRELIMINAR

De las normas procesales y su aplicación

[. . .]

CAPÍTULO I

De la capacidad para ser parte, la capacidad procesal y la legitimación

[. . .]

Artículo 11 bis. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

Artículo 11 ter. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

1. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

[. . .]

Artículo 15 ter. *Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. En los procesos promovidos por la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, los partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual.

2. El órgano judicial que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que, de conformidad con las funciones que le son propias, valore la posibilidad de su personación.

[. . .]

Sección 2.ª De los requisitos internos de la sentencia y de sus efectos

[. . .]

Artículo 217. *Carga de la prueba.*

1. Cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimará las pretensiones del actor o del reconviniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones.

2. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención.

3. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior.

4. En los procesos sobre competencia desleal y sobre publicidad ilícita corresponderá al demandado la carga de la prueba de la exactitud y veracidad de las indicaciones y manifestaciones realizadas y de los datos materiales que la publicidad exprese, respectivamente.

5. En aquellos procesos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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

6. Las normas contenidas en los apartados precedentes se aplicarán siempre que una disposición legal expresa no distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes.

7. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio.

[. . .]

Artículo 226. *Modo de proceder en caso de intimidación o violencia.*

1. Los tribunales cuya actuación se hubiere producido con intimidación o violencia, tan luego como se vean libres de ella, declararán nulo todo lo practicado y promoverán la formación de causa contra los culpables, poniendo los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal.

2. También se declararán nulos los actos de las partes o de personas que intervengan en el proceso si se acredita que se produjeron bajo intimidación o violencia. La nulidad de estos actos entrañará la de todos los demás relacionados con él o que pudieren haberse visto condicionados o influidos sustancialmente por el acto nulo.

[. . .]

§ 88

Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura
«BOE» núm. 97, de 22 de abril de 1996
Última modificación: 30 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-1996-8930

[. . .]

TÍTULO IV

Gestión colectiva de los derechos reconocidos en la ley

[. . .]

CAPÍTULO III

Organización de las entidades de gestión

Artículo 159. *Estatutos.*

Sin perjuicio de lo que dispongan otras normas que les sean de aplicación, en los estatutos de las entidades de gestión se hará constar:

a) La denominación, que no podrá ser idéntica a la de otras entidades, ni tan semejante que pueda inducir a confusiones. En caso de no integrar la denominación la referencia «Entidad de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual», se deberá hacer constar esta, o su abreviatura «EGDPI», a continuación de la denominación correspondiente.

b) El objeto y fines, que será la gestión de los derechos o categorías de derechos de propiedad intelectual especificándose aquellos que vayan a administrar.

Asimismo, podrán realizar actividades distintas a la gestión de los derechos de propiedad intelectual siempre que las mismas estén vinculadas al ámbito cultural de la entidad y se cumpla el requisito de ausencia de ánimo de lucro establecido en el artículo 147.

c) Las clases de titulares de derechos comprendidos en la gestión y, en su caso, las distintas categorías de aquellos a efectos de su participación en la administración y control interno de la entidad.

d) Los criterios para la adquisición y pérdida de la cualidad de miembro de la entidad de gestión que deberán ser objetivos, transparentes y no discriminatorios. En todo caso, los miembros, que podrán ser titulares de derechos o entidades que los representen, incluidas entidades de gestión y asociaciones de titulares de derechos, deberán ser titulares de

derechos de los que haya de gestionar la entidad y el número de ellos no podrá ser inferior a diez.

e) Los derechos de los miembros y, en particular:

1.º Las condiciones para el ejercicio del derecho del miembro a conceder autorizaciones no exclusivas para el ejercicio no comercial de los derechos encomendados a la entidad de gestión, previsto en el artículo 169.

2.º El derecho a comunicarse por vía electrónica con la entidad, incluso a efectos de ejercer sus derechos.

3.º Las condiciones para el ejercicio del derecho de revocación total o parcial del contrato de gestión, previsto en el artículo 158, que deberán mantener un equilibrio entre este derecho del miembro y la capacidad de la entidad de gestión para gestionar eficazmente los derechos que le han sido encomendados.

f) El derecho de todos los miembros a ser convocados en tiempo y forma a las reuniones de la asamblea general, así como a asistir y participar en las mismas disponiendo en todo caso, al menos de un voto. Así como el régimen de voto de los miembros en la asamblea general, que podrá establecerse teniendo en cuenta criterios de ponderación que limiten razonablemente el voto plural, garantizando, en todo caso, una representación equitativa y proporcionada del conjunto de los miembros. Dichos criterios de ponderación podrán basarse únicamente en la duración de la condición de miembro en la entidad de gestión, en las cantidades recibidas en virtud de dicha condición o en ambos. En materia relativa a sanciones de exclusión de miembro, el régimen de voto será igualitario. No obstante, la determinación del régimen de ponderación en el voto no permitirá que se produzcan concentraciones mayoritarias de votos en poder de un número reducido de miembros que constriñan la democracia interna o alteren, de alguna forma, la libertad de actuación de la asamblea general.

g) Los deberes de los miembros y su régimen disciplinario.

h) Las normas que rijan la convocatoria de la asamblea general de la entidad de gestión.

i) Los órganos de gobierno y representación de la entidad de gestión, el órgano de control interno y las respectivas competencias de todos ellos, así como las normas relativas a la convocatoria, constitución y funcionamiento de los de carácter colegiado, con prohibición expresa de adoptar acuerdos respecto de los asuntos que no figuren en el orden del día.

j) El procedimiento de elección y cese por la asamblea general de los miembros que formen parte de los órganos de gobierno y representación y del órgano de control interno de la entidad de gestión. Estas disposiciones deberán velar por que la composición de dichos órganos elegidos por la asamblea general y del órgano de control interno de la entidad de gestión se atenga al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de dichos órganos.

k) El patrimonio inicial y los recursos económicos previstos.

l) Los principios generales conforme a los que los órganos de gobierno y representación de la entidad de gestión elaborarán el reglamento de reparto de los derechos recaudados que, posteriormente, deberá ser ratificado por la asamblea general. En cualquier caso, como parte de dichos principios generales deberá excluirse la arbitrariedad en el reparto y garantizarse que la participación de los titulares en el reparto sea proporcional a la utilización de sus obras y prestaciones protegidas y, en consecuencia, a la recaudación que contribuyan a generar para la entidad de gestión.

Las entidades de gestión adoptarán las medidas necesarias, incluyendo la fijación de topes de reparto cuando sea procedente, para evitar que obras o prestaciones reciban cantidades desproporcionadas en relación a los rendimientos comerciales o de audiencia que se producen durante su explotación. En particular, en aquellos supuestos de radiodifusión en los que el valor comercial por el uso de las obras y prestaciones protegidas sea testimonial por ausencia de audiencia significativa, será de aplicación una cantidad a tanto alzado que en ningún caso superará el veinte por ciento del total recaudado de cada usuario por un uso intensivo o cuantitativo máximo de las obras, prorrateándose dicho porcentaje proporcionalmente al uso intensivo que se produzca en cada momento.

m) El régimen de control de la gestión económica y financiera de la entidad.

n) El destino del patrimonio o activo neto resultante en los supuestos de liquidación de la entidad que, en ningún caso, podrá ser objeto de reparto entre los miembros.

ñ) Las disposiciones adecuadas para asegurar una gestión libre de influencias de los usuarios de su repertorio. Estas disposiciones deberán velar por que aquellos titulares de derechos que pertenezcan a empresas usuarias no ocupen más del cincuenta por ciento de los puestos en los órganos de gobierno y no participen en las tomas de decisión en que pudiera existir un conflicto de interés. En todo caso, la entidad de gestión adoptará medidas para evitar una injusta utilización preferencial de las obras y prestaciones protegidas, en particular por aquellos titulares de derechos, pudiendo incluso establecer restricciones al reparto.

o) El procedimiento de tratamiento y resolución de las reclamaciones y quejas planteadas por los miembros y por entidades de gestión por cuya cuenta se gestionen derechos en virtud de un acuerdo de representación, en relación con el ámbito de actividad de la entidad de gestión y, en particular, las condiciones de adquisición y pérdida de la condición de miembro; cualquier aspecto relativo al contrato de gestión; y la recaudación y reparto de derechos. Las respuestas a las reclamaciones se efectuarán por escrito y, cuando se rechacen, deberán estar suficientemente motivadas.

[. . .]

§ 89

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 14 de diciembre de 2007
Última modificación: 21 de octubre de 2009
Referencia: BOE-A-2007-21493

[. . .]

TÍTULO I

Programación para el desarrollo rural sostenible

[. . .]

CAPÍTULO I

Del Programa de Desarrollo Rural Sostenible

[. . .]

Artículo 8. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

[. . .]

Disposición final cuarta. *Titularidad compartida.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno promoverá y desarrollará el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social.

[. . .]

§ 90

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2002
Última modificación: 23 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2002-13758

[. . .]

TÍTULO II

Prestación de servicios de la sociedad de la información

[. . .]

CAPÍTULO III

Códigos de conducta

Artículo 18. *Códigos de conducta.*

1. Las administraciones públicas impulsarán, a través de la coordinación y el asesoramiento, la elaboración y aplicación de códigos de conducta voluntarios, por parte de las corporaciones, asociaciones u organizaciones comerciales, profesionales y de consumidores, en las materias reguladas en esta Ley. La Administración General del Estado fomentará, en especial, la elaboración de códigos de conducta de ámbito comunitario o internacional.

Los códigos de conducta que afecten a los consumidores y usuarios estarán sujetos, además, al capítulo V de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal.

Los códigos de conducta podrán tratar, en particular, sobre los procedimientos para la detección y retirada de contenidos ilícitos y la protección de los destinatarios frente al envío por vía electrónica de comunicaciones comerciales no solicitadas, así como sobre los procedimientos extrajudiciales para la resolución de los conflictos que surjan por la prestación de los servicios de la sociedad de la información.

2. En la elaboración de dichos códigos, habrá de garantizarse la participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y la de las organizaciones representativas de personas con discapacidades físicas o psíquicas, cuando afecten a sus respectivos intereses.

Cuando su contenido pueda afectarles, los códigos de conducta tendrán especialmente en cuenta la protección de los menores y de la dignidad humana, pudiendo elaborarse, en caso necesario, códigos específicos sobre estas materias.

Los poderes públicos estimularán, en particular, el establecimiento de criterios comunes acordados por la industria para la clasificación y etiquetado de contenidos y la adhesión de los prestadores a los mismos.

3. Los códigos de conducta a los que hacen referencia los apartados precedentes deberán ser accesibles por vía electrónica. Se fomentará su traducción a otras lenguas oficiales, en el Estado y de la Unión Europea, con objeto de darles mayor difusión.

[. . .]

§ 91

Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2005
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2005-21524

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *Requisitos de las campañas institucionales de publicidad y de comunicación.*

1. Solo se podrán promover o contratar campañas institucionales de publicidad y de comunicación cuando tengan alguno de los siguientes objetivos:

a) Promover la difusión y conocimiento de los valores y principios constitucionales.
b) Informar a los ciudadanos de sus derechos y obligaciones legales, de aspectos relevantes del funcionamiento de las instituciones públicas y de las condiciones de acceso y uso de los espacios y servicios públicos.
c) Informar a los ciudadanos sobre la existencia de procesos electorales y consultas populares.
d) Difundir el contenido de aquellas disposiciones jurídicas que, por su novedad y repercusión social, requieran medidas complementarias para su conocimiento general.
e) Difundir ofertas de empleo público que por su importancia e interés así lo aconsejen.
f) Advertir de la adopción de medidas de orden o seguridad públicas cuando afecten a una pluralidad de destinatarios.
g) Anunciar medidas preventivas de riesgos o que contribuyan a la eliminación de daños de cualquier naturaleza para la salud de las personas o el patrimonio natural.
h) Apoyar a sectores económicos españoles en el exterior, promover la comercialización de productos españoles y atraer inversiones extranjeras.
i) Difundir las lenguas y el patrimonio histórico y natural de España.
j) Comunicar programas y actuaciones públicas de relevancia e interés social.

2. Las campañas institucionales de publicidad y de comunicación se desarrollarán exclusivamente cuando concurran razones de interés público y en el ejercicio de competencias propias.
3. Las campañas institucionales contribuirán a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y respetarán la diversidad social y cultural presente en la sociedad.

4. Las campañas institucionales se ajustarán siempre a las exigencias derivadas de los principios de interés general, lealtad institucional, veracidad, transparencia, eficacia, responsabilidad, eficiencia y austeridad en el gasto.

[. . .]

§ 92

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 134, de 6 de junio de 2006
Última modificación: 23 de octubre de 2024
Referencia: BOE-A-2006-9958

TÍTULO I

Principios generales

[. . .]

Artículo 3. *Encomienda del servicio público de radio y televisión.*

1. Se atribuye a la Corporación de Radio y Televisión Española, S. A., Corporación RTVE, la gestión del servicio público de radio y televisión en los términos que se definen en esta Ley.

2. En el ejercicio de su función de servicio público, la Corporación RTVE deberá:

a) Promover el conocimiento y difusión de los principios constitucionales y los valores cívicos.

b) Garantizar la información objetiva, veraz y plural, que se deberá ajustar plenamente al criterio de independencia profesional y al pluralismo político, social e ideológico presente en nuestra sociedad, así como a la norma de distinguir y separar, de forma perceptible, la información de la opinión.

c) Facilitar el debate democrático y la libre expresión de opiniones.

d) Promover la participación democrática mediante el ejercicio del derecho de acceso.

e) Promover la cohesión territorial, la pluralidad y la diversidad lingüística y cultural de España.

f) Impulsar el intercambio de la información y el conocimiento mutuo entre los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea como espacio común de convivencia.

g) Editar y difundir canales radiofónicos y de televisión de cobertura internacional que coadyuven a la proyección hacia el exterior de las lenguas y culturas españolas y a la adecuada atención a los ciudadanos españoles residentes o desplazados en el extranjero.

h) Ofrecer acceso a los distintos géneros de programación y a los acontecimientos institucionales, sociales, culturales y deportivos, dirigidos a todos los sectores de la audiencia, prestando atención a aquellos temas de especial interés público.

i) Promover la difusión y conocimiento de las producciones culturales españolas, particularmente las audiovisuales.

j) Apoyar la integración social de las minorías y atender a grupos sociales con necesidades específicas.

k) Fomentar la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

l) Promover el conocimiento de las artes, la ciencia, la historia y la cultura.

m) Difundir el conocimiento de los derechos de los consumidores y usuarios, así como desarrollar procedimientos que garanticen el derecho de réplica.

n) Fomentar la producción de contenidos audiovisuales europeos y en lenguas originarias españolas y promover la creación digital y multimedia, como contribución al desarrollo de las industrias culturales españolas y europeas.

o) Velar por la conservación de los archivos históricos audiovisuales.

p) Tener por objetivo atender a la más amplia audiencia, asegurando la máxima continuidad y cobertura geográfica y social, con el compromiso de ofrecer calidad, diversidad, innovación y exigencia ética.

q) Promoción de los valores de la paz.

r) La promoción del conocimiento, la salvaguarda y el respeto de los valores ecológicos y de protección del medio ambiente.

s) Preservar los derechos de los menores.

3. Forma parte de la función de servicio público de radio y televisión contribuir al desarrollo de la Sociedad de la Información. Para ello participarán en el progreso tecnológico, utilizando las diferentes tecnologías y vías de difusión, y desarrollarán nuevos servicios conexos o interactivos, susceptibles de enriquecer o completar su oferta de programación, y de acercar las diferentes Administraciones Públicas a los ciudadanos. Igualmente se promoverán medidas que eviten cualquier forma de discriminación por causa de discapacidad.

4. El conjunto de las producciones y emisiones de radio y televisión efectuadas por la Corporación RTVE deberá cumplir con las obligaciones integradas en la función de servicio público definida en la presente Ley.

5. La Corporación dispondrá de los medios para la integración de su servicio dentro de los planes de emergencia y catástrofes que se establezcan por los diferentes ámbitos territoriales.

[. . .]

TÍTULO II

La Corporación de Radio y Televisión Española

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización de la Corporación RTVE

[. . .]

Sección I. Consejo de Administración

Artículo 10. *Composición.*

1. El Consejo de Administración de la Corporación RTVE estará compuesto por quince miembros, todos ellos personas con suficiente cualificación y experiencia profesional, respetando el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. Los acuerdos del Consejo de Administración se adoptarán por mayoría de sus miembros, salvo en los supuestos en que se exija mayoría cualificada por la presente Ley o por los estatutos sociales.

[. . .]

§ 93

Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2007
Última modificación: 15 de mayo de 2015
Referencia: BOE-A-2007-22439

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Órganos colegiados.*

1. En materia de calificación de obras cinematográficas y audiovisuales y ayudas, el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales contará con la participación de órganos colegiados, a los que será de aplicación el régimen jurídico establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en cuya composición se procurará la participación, en su caso, de los diferentes sectores profesionales relacionados con la materia de la que conozca el órgano colegiado correspondiente. Asimismo, se procurará la paridad entre hombres y mujeres, de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

2. El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales podrá recabar la opinión de los espectadores con objeto de conocer sus planteamientos respecto de la situación y desarrollo de la industria audiovisual española.

[. . .]

§ 94

Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 291, de 5 de diciembre de 2015
Última modificación: 15 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-13207

[. . .]

CAPÍTULO IV

Organización administrativa

[. . .]

Sección 2.ª Órganos de apoyo y asesoramiento

[. . .]

Artículo 34. *Reglas generales de funcionamiento de los órganos asesores.*

1. Los órganos asesores previstos en los artículos anteriores se regirán por lo previsto en el capítulo II, Sección 3.ª, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En su composición se velará por el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. El titular de la Presidencia, cuyo voto será dirimente en caso de empate a efectos de la adopción de acuerdos, podrá regular mediante resolución el régimen de funcionamiento de estos órganos así como distribuir tareas entre los vocales o crear los grupos de trabajo que considere necesarios para el mejor desarrollo de las funciones de los órganos, determinando su composición y cometidos. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, el titular de la Presidencia será sustituido por el titular de la Vicepresidencia.

3. Ningún vocal podrá permanecer en el cargo por un periodo superior a dos años consecutivos, ni participar, directa o indirectamente, en proyectos cuya valoración corresponda realizar al órgano de asesoramiento en la concesión de ayudas a que el vocal pertenezca, durante el citado periodo, salvo renuncia escrita expresa del mismo, producida con anterioridad a la constitución del órgano respectivo.

4. El funcionamiento de estos órganos será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2. del Real Decreto 776/2011, de 3 de junio por el que se suprimen determinados órganos colegiados y se establecen criterios para la

normalización en la creación de órganos colegiados en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

[. . .]

§ 95

Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2007
Última modificación: 21 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2007-22440

[. . .]

Disposición adicional cuarta. *Requerimientos de información para fines estadísticos y de análisis.*

1. La Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, y los órganos estadísticos de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de estadística, podrán requerir de los fabricantes de productos y proveedores de servicios referentes a las Tecnologías de la Información, a la Sociedad de la Información, a los contenidos digitales y al entretenimiento digital la información necesaria para el ejercicio de sus funciones para fines estadísticos y de análisis.

La Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información podrá dictar circulares que deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del Estado, en las cuales se expondrá de forma detallada y concreta el contenido de la información que se vaya a solicitar, especificando de manera justificada la función para cuyo desarrollo es precisa tal información y el uso que pretende hacerse de la misma.

No obstante lo señalado en el párrafo precedente, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio podrá en todo caso realizar requerimientos de información particularizados sin necesidad de que previamente se dicte una circular de carácter general.

La Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información podrá realizar las inspecciones que considere necesarias con el fin de confirmar la veracidad de la información que en cumplimiento de los citados requerimientos le sea aportada.

Los datos e informaciones obtenidos por la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información en el desempeño de sus funciones, que tengan carácter confidencial por tratarse de materias protegidas por el secreto comercial, industrial o estadístico, sólo podrán ser cedidos a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias. El personal de dichas Administraciones Públicas que tenga conocimiento de estos datos estará obligado a mantener el debido secreto y sigilo respecto de los mismos.

Las entidades que deben suministrar esos datos e informaciones podrán indicar, de forma justificada, qué parte de los mismos consideran de trascendencia comercial o industrial, cuya difusión podría perjudicarles, a los efectos de que sea declarada su confidencialidad respecto de cualesquiera personas o entidades que no sean la propia

Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, la Administración General del Estado o las Comunidades Autónomas, previa la oportuna justificación. La Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información decidirá, de forma motivada, sobre la información que, según la legislación vigente, esté exceptuada del secreto comercial o industrial y sobre la amparada por la confidencialidad.

2. Son infracciones de la obligación de cumplir los requerimientos de información establecida en el apartado anterior las conductas que se tipifican en los apartados siguientes.

Las infracciones establecidas en la presente disposición adicional se entenderán sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden en que puedan incurrir los titulares de las entidades que desarrollan las actividades a que se refieren.

3. Las infracciones administrativas tipificadas en los apartados siguientes se clasifican en muy graves, graves y leves.

4. Son infracciones muy graves:

a) La negativa reiterada a facilitar a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información la información que se reclame de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

b) Facilitar intencionadamente a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información datos falsos.

5. Son infracciones graves:

La negativa expresa a facilitar a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información la información que se reclame de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

6. Son infracciones leves:

No facilitar a la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información los datos requeridos o retrasar injustificadamente su aportación cuando resulte exigible.

7. Por la comisión de las infracciones señaladas en los apartados anteriores, se impondrán las siguientes sanciones:

a) Por la comisión de infracciones muy graves tipificadas en el apartado 4, multa desde 25.000 euros hasta 50.000 euros.

b) Por la comisión de infracciones graves tipificadas en el apartado 5, multa desde 5.000 euros hasta 25.000 euros.

c) Por la comisión de infracciones leves tipificadas en el apartado 6, multa de hasta 5.000 euros.

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 las infracciones.

c) El beneficio que haya reportado al infractor el hecho objeto de la infracción.

d) El daño causado.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves podrán ser publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» una vez que la resolución sancionadora tenga carácter firme.

8. La competencia para la imposición de las sanciones muy graves corresponderá al Ministro de Industria, Turismo y Comercio y la imposición de sanciones graves y leves al Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.

El ejercicio de la potestad sancionadora se sujetará al procedimiento aplicable, con carácter general, a la actuación de las Administraciones Públicas.

9. Las estadísticas públicas que elabore la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información relativas a personas físicas ofrecerán sus datos desagregados por sexo, considerando, si ello resultase conveniente, otras variables relacionadas con el sexo para facilitar la evaluación del impacto de género y la mejora en la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. En caso de que la información recabada en ejercicio de las funciones establecidas en esta disposición adicional contuviera datos de carácter personal será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y en su normativa de desarrollo.

[. . .]

§ 96

Orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de buenas prácticas del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura
«BOE» núm. 292, de 4 de diciembre de 2008
Última modificación: 30 de junio de 2018
Referencia: BOE-A-2008-19644

[. . .]

ANEXO

Código de buenas prácticas del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Segundo. *Principios generales de actuación.*

El INAEM, en el convencimiento de que la cultura debe ser expresión de dignidad democrática, de convivencia, de crecimiento colectivo, de aprendizaje, de encuentro, de integración y de pluralidad, de participación ciudadana que amplía el ejercicio de las libertades y la igualdad, declara como principios básicos inspiradores de su actuación los siguientes:

1. Protección, fomento y difusión a nivel nacional e internacional de la música, la danza, el teatro y el circo, con especial atención al patrimonio histórico y a la creación española, mediterránea, europea e iberoamericana, en sus vertientes clásica y actual.
2. Promoción del desarrollo y divulgación de la cultura como herramienta de cohesión e integración social, y como instrumento indispensable para la formación de la persona y de una ciudadanía consciente y comprometida con los valores democráticos.
3. Adaptación a las necesidades de una realidad plural y multicultural por caminos de integración.
4. Impulso del diálogo constante y fluido con las instituciones culturales, especialmente con los centros de creación artística que dependen de las comunidades autónomas y, en su caso, de gestión municipal, con el fin de establecer redes nacionales que garanticen el acceso a la cultura de todos los ciudadanos en términos de igualdad.
5. Respeto y promoción de la diversidad cultural de España y de las lenguas cooficiales en las comunidades autónomas, en la definición de las políticas del INAEM.

6. Fomento de la participación, a través de mesas de trabajo sectoriales, de las asociaciones representativas de los distintos sectores implicados en la creación y difusión de las artes escénicas y musicales.

7. Prestación de un servicio público de calidad, certificado mediante las correspondientes normas internacionales de aseguramiento de la calidad, basado en una gestión por procesos y hechos objetivables, orientada a resultados, participativa y transparente, de acuerdo con los principios de economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad, que sitúan al ciudadano en el centro de la actividad administrativa.

8. Fomento de la creación y la investigación de las nuevas tendencias en el ámbito de las artes escénicas y de la música.

9. Incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación a la creación y a la gestión cultural, con especial atención a la dimensión audiovisual, y la necesaria adaptación de su actuación a la grabación y retransmisión de las producciones en formatos de última generación, con vistas a su archivo, consulta y difusión.

10. Garantía del derecho de acceso de todos los ciudadanos a la cultura, prestando especial atención al acceso, a la expresión artística y al reflejo de la realidad social de las personas con discapacidad.

11. Incorporación de una adecuada política medioambiental a los procesos de gestión cultural.

12. Fortalecimiento de la intercomunicación cultural, reforzando la red pública, apoyando las redes alternativas y creando una red propia que, fundamentada en los objetivos de las misiones pedagógicas, establezca varios niveles de circuitos: escolar, espacios cívicos, compañías residentes, espacios especiales, y teatros públicos sin programación.

13. Incorporación de recursos externos, dentro del marco legal previsto, que permitan incrementar la oferta de calidad demandada por la sociedad actual.

14. Promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del Instituto, tanto artísticos como de gestión.

15. Facilitar la accesibilidad a las artes escénicas y musicales a todos los ciudadanos, con el fin de lograr un equilibrio territorial en la oferta artística del INAEM.

16. Establecimiento de criterios de responsabilidad cultural con el ciudadano que sustenten la planificación y actuación del INAEM (interés estatal, imagen internacional, participación en festivales de relevancia cultural y social, etc.).

17. Presencia activa de las artes escénicas y musicales en los medios de comunicación audiovisual (televisión, ventana digital, etc.), con la finalidad de facilitar el acceso a la cultura a toda la población, sin las restricciones que imponen los espacios escénicos y musicales tradicionales(teatros y auditorios principalmente), tanto por el espacio físico limitado en el que se desarrollan las creaciones como por el espacio temporal en el que tienen lugar.

[. . .]

§ 97

Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, por la que se dictan normas de aplicación del Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, en las materias de reconocimiento del coste de una película e inversión del productor, establecimiento de las bases reguladoras de las ayudas estatales y estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura
«BOE» núm. 257, de 24 de octubre de 2009
Última modificación: 7 de junio de 2025
Referencia: BOE-A-2009-16839

[. . .]

Sección 9.ª Órganos colegiados

Artículo 104. *Órganos de asesoramiento de ayudas.*

1. Con la finalidad de asesorar al Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales en la concesión de las ayudas a las que se refiere esta orden, dependerán del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales los siguientes órganos colegiados:

a) Comité de ayudas a la producción cinematográfica, regulado en el artículo 36 del Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre.
b) **(Derogada)**
c) **(Derogada)**
d) Comité asesor de ayudas para la producción de películas para televisión y series de animación sobre proyecto.
e) Comité asesor de ayudas a la distribución.
f) Comité asesor de ayudas a la promoción, que realizará las siguientes funciones:

1.º Respecto a las ayudas para la participación en festivales, emitirá informe en la selección previa de los citados festivales.
2.º Respecto a las ayudas para la organización de festivales y certámenes cinematográficos que se celebren en España, valorará los proyectos.
3.º Asimismo, elaborará una propuesta de catálogo de festivales y certámenes y de los premios y distinciones que se otorguen en el seno de éstos, a los efectos del cómputo de la ayuda complementaria para la amortización a la que se refiere la letra a) del artículo 56.4 de esta orden.

g) Comité asesor de ayudas para la realización de obras audiovisuales con nuevas tecnologías.

2. La presidencia de los citados órganos corresponderá al Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales quien designará, para cada órgano, como Vicepresidente a uno de los Subdirectores generales y nombrará un secretario de entre el personal del citado Instituto.

3. Asimismo, el Director general designará, para cada uno de los órganos colegiados indicados en las letras b) a g) del apartado 1 de este artículo, los vocales que se señalan a continuación, a cuyo efecto recabará propuestas de las asociaciones profesionales pertinentes, y garantizará que su composición obedezca efectivamente al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

a) Comité asesor de ayudas para la elaboración de guiones y al desarrollo de proyectos: Un mínimo de seis y un máximo de doce vocales, entre personas de reconocido prestigio en el ámbito cultural, editorial y cinematográfico. Se recabarán las propuestas necesarias, en especial, de las federaciones de asociaciones y sindicatos de guionistas y de las federaciones de productores de animación de ámbito estatal.

b) **(Derogada)**

c) Comité asesor de ayudas para la producción de películas para televisión y series de animación sobre proyecto: Un mínimo de ocho y un máximo de diez vocales. Se solicitarán las propuestas oportunas, en especial, de las federaciones de productores de ámbito estatal, de los prestadores de servicio de radiodifusión televisiva de ámbito estatal y autonómico y de la federación de productores de animación.

d) Comité asesor de ayudas a la distribución: Un mínimo de cinco y un máximo de ocho vocales. Se recabarán las oportunas propuestas, en especial, de las asociaciones profesionales representativas de los sectores de la distribución y de la exhibición.

e) Comité asesor de ayudas a la promoción: Un mínimo de dos y un máximo de cuatro vocales, designados entre profesionales no vinculados a ningún festival o certamen cinematográfico.

f) Comité asesor de ayudas para la realización de obras audiovisuales con nuevas tecnologías: Un mínimo de cinco y un máximo de ocho vocales, designados entre personas de reconocido prestigio en el ámbito audiovisual y tecnológico.

4. El nombramiento de los componentes de los órganos colegiados se efectuará de acuerdo con lo establecido en esta orden, por Resolución del Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

5. En atención al carácter competitivo de las ayudas, los vocales integrantes de los órganos colegiados a los que se refieren las letras a), b), y d) del apartado 1 de este artículo deberán hacer llegar por escrito o por medios telemáticos al Presidente del comité del que formen parte la valoración de la calidad, y en su caso la originalidad, que proponen para todos y cada uno de los proyectos. La valoración deberá atender a criterios establecidos en esta orden, y se hará sin perjuicio de la facultad de los vocales de alterarla en el transcurso de la reunión, donde deberán ponderarse asimismo los demás criterios señalados para cada tipo de ayuda. Esta información, que deberá ajustarse para cada proyecto a las fichas de valoración facilitadas con la debida antelación por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, deberá obrar en manos del Presidente al menos 24 horas antes del inicio de la reunión correspondiente y quedará incorporada al expediente. Salvo resolución expresa y motivada en contrario del Director General del Instituto, la no aportación de esta información previa privará al vocal del derecho de voto o de toda facultad decisoria en la reunión del Comité.

6. A estos órganos colegiados les serán de aplicación las normas generales establecidas en el artículo 37 del Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre. La permanencia de los vocales en el cargo será de dos años, excepto para cuatro de los vocales componentes del Comité de ayudas a la producción cinematográfica y del Comité asesor de ayudas para la elaboración de guiones y al desarrollo de proyectos, elegidos por sorteo de entre los designados a propuesta del Director general del Instituto de la Cinematografía y de las Artes

Audiovisuales por primera vez tras la entrada en vigor de esta Orden, cuyo mandato será de tres años tras su primer nombramiento.

Téngase en cuenta que quedan derogadas las referencias al Comité de ayudas a la producción cinematográfica, al Comité asesor de ayudas a la distribución y al Comité de ayudas a la promoción, según establece la disposición derogatoria única de la Orden ECD/2796/2015, de 18 de diciembre. Ref. BOE-A-2015-14059.

[. . .]

§ 98

Real Decreto 497/2010, de 30 de abril, por el que se regulan los órganos de participación y asesoramiento del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura
«BOE» núm. 124, de 21 de mayo de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-8122

[. . .]

Artículo 8. *Vocalías.*

1. Formarán parte del Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música las siguientes Vocalías:

a) Hasta un máximo de 40 representantes propuestos por cada una de las asociaciones, federaciones, y organizaciones de carácter profesional, sindical o de gestión de los sectores de la música, la danza, el teatro y el circo que tengan implantación estatal o en más de cinco Comunidades Autónomas, y un mínimo de dos años de funcionamiento.

Con carácter excepcional, y en función del grado de articulación asociativa del sector y de su singularidad dentro del mismo, la Comisión Ejecutiva podrá considerar la inclusión en el Consejo Estatal de estructuras asociativas cuyo periodo de funcionamiento sea inferior al establecido en el párrafo anterior.

b) Un representante propuesto por cada una de las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía.

c) Un representante propuesto por la Federación Española de Municipios y Provincias.

d) Hasta un máximo de 21 Vocalías propuestas por la Dirección General del INAEM, en atención a su prestigio o especiales conocimientos técnicos, y teniendo en cuenta la participación equilibrada entre hombres y mujeres.

e) Un representante del Ministerio de Educación.

f) Las personas titulares de la Subdirección General de Música y Danza y de la Subdirección General de Teatro del INAEM.

2. Las Vocalías a las que se refiere el apartado a) serán nombradas por la persona titular del Departamento mediante Orden Ministerial por un periodo de tres años, siempre y cuando en ese periodo se mantengan las condiciones de representatividad descritas en ese apartado.

3. Las Vocalías a las que se refieren los apartados b), c) y e) serán propuestos por las administraciones a las que representan y nombrados por la persona titular del Ministerio.

4. Las Vocalías a las que se refiere el apartado d) serán nombradas por la persona titular del Ministerio de Cultura, por un periodo de tres años, renovándose por terceras partes cada año.

La Comisión Ejecutiva determinará el sistema transitorio de renovación hasta que pueda hacerse efectivo lo dispuesto en el párrafo anterior.

[. . .]

Artículo 13. *El Consejo de la Música.*

La composición del Consejo de la Música será la siguiente:

Presidencia: La persona titular de la Dirección General del INAEM.

Vicepresidencia: La persona titular de la Subdirección General de Música y Danza del INAEM.

Vocalías:

Hasta cinco personas, nombradas por la persona titular del Ministerio de Cultura a propuesta del Director General del INAEM, de entre las vocalías de expertos del Consejo Estatal, en atención a su prestigio o especiales conocimientos técnicos en el ámbito de la música y la lírica, y teniendo en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Hasta cuatro Vocalías, designadas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, en representación de las asociaciones y organizaciones del sector.

Un representante del Ministerio de Educación, designado en la forma establecida en el artículo 8.3.

Secretaría: La ostentará una persona funcionaria de la Subdirección General de Música y Danza designada a tal efecto, con voz y sin voto.

Asistirán a las reuniones del Consejo de la Música, en calidad de expertos, los directores de los centros de creación artística del INAEM relacionados con la música y la lírica, que actuarán con voz pero sin voto.

Corresponderá al Consejo de la Música el desarrollo de las siguientes funciones:

a) Analizar y valorar las actividades del INAEM, en el ámbito de la música y evaluar y realizar el seguimiento de las unidades de producción que le son propias por su naturaleza, para lo cual serán informados regularmente por los directores de los centros de creación.

b) Promover la elaboración de estudios e investigaciones en este campo.

c) Participar en el procedimiento de selección de los directores de los centros de creación artística de su ámbito material, en los términos que se establezcan en el Reglamento de funcionamiento del Consejo Estatal, atendiendo a la naturaleza y peculiaridades de cada uno de estos centros y actuando en el marco de una política de buenas prácticas.

d) Proponer medidas de cooperación y planes de actuación en el marco de la cooperación y coordinación interministerial.

e) Formular propuestas para la elaboración de disposiciones normativas del Estado.

f) Emitir dictamen facultativo y no vinculante, sobre las solicitudes de ayuda o subvención presentadas al Instituto en la convocatoria correspondiente a su ámbito material. Dicho informe se emitirá a solicitud del órgano instructor de la concesión de las ayudas y conforme a los criterios de valoración señalados en la correspondiente convocatoria.

g) Aquellas otras de análoga naturaleza, que le encomiende la dirección del Instituto.

Artículo 14. *El Consejo del Teatro.*

La composición del Consejo del Teatro será la siguiente:

Presidencia: La persona titular de la Dirección General del INAEM.

Vicepresidencia: La persona titular de la Subdirección General de Teatro del INAEM.

Vocalías:

Hasta cinco personas, nombradas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, de entre las vocalías de expertos del Consejo

Estatal, en atención a su prestigio o especiales conocimientos técnicos en el ámbito del teatro, y teniendo en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Hasta cuatro Vocalías, designadas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, en representación de las asociaciones y organizaciones del sector.

Un representante del Ministerio de Educación, designado en la forma establecida en el artículo 8.3.

Secretaría: La ostentará una persona funcionaria de la Subdirección General de Teatro designada a tal efecto, con voz y sin voto.

Asistirán a las reuniones del Consejo del Teatro, en calidad de expertos, los directores de los centros de creación artística del INAEM relacionados con el teatro, que actuarán con voz pero sin voto.

Corresponderá al Consejo del Teatro el desarrollo de las siguientes funciones:

a) Analizar y valorar las actividades del INAEM, en especial en el ámbito del teatro y evaluar y realizar el seguimiento de las unidades de producción que le son propias por su naturaleza, para lo cual serán informados regularmente por los directores de los centros de creación.

b) Promover la elaboración de estudios e investigaciones en este campo.

c) Participar en el procedimiento de selección de los directores de los centros de creación artística de su ámbito material, en los términos que se establezcan en el Reglamento de funcionamiento del Consejo Estatal, atendiendo a la naturaleza y peculiaridades de cada uno de estos centros y actuando en el marco de una política de buenas prácticas.

d) Proponer medidas de cooperación y planes de actuación en el marco de la cooperación y coordinación interministerial.

e) Formular propuestas para la elaboración de disposiciones normativas del Estado.

f) Emitir dictamen facultativo y no vinculante, sobre las solicitudes de ayuda o subvención presentadas al Instituto en la convocatoria correspondiente a su ámbito material. Dicho informe se emitirá a solicitud del órgano instructor de la concesión de las ayudas y conforme a los criterios de valoración señalados en la correspondiente convocatoria.

g) Aquellas otras de análoga naturaleza, que le encomiende la dirección del Instituto.

Artículo 15. *El Consejo de la Danza.*

La composición del Consejo de la Danza será la siguiente:

Presidencia: La persona titular de la Dirección General del INAEM.

Vicepresidencia: La persona titular de la Subdirección General de Música y Danza del INAEM.

Vocalías:

Hasta cinco personas, designadas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, de entre las vocalías de expertos del Consejo Estatal, en atención a su prestigio o especiales conocimientos técnicos en el ámbito de la danza, y teniendo en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Hasta cuatro Vocalías, designadas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, en representación de las asociaciones y organizaciones del sector.

Un representante del Ministerio de Educación, designado en la forma establecida en el artículo 8.3.

Secretaría: La ostentará una persona funcionaria de la Subdirección General de Música y Danza designada a tal efecto, con voz y sin voto.

Asistirán a las reuniones del Consejo de la Danza, en calidad de expertos, los directores de los centros de creación artística del INAEM relacionados con la danza, que actuarán con voz pero sin voto.

Corresponderá al Consejo de la Danza el desarrollo de las siguientes funciones:

a) Analizar y valorar las actividades del INAEM en el ámbito de la danza y evaluar y realizar el seguimiento de las unidades de producción que le son propias por su naturaleza, para lo cual serán informados regularmente por los directores de los centros de creación.

b) Promover la elaboración de estudios e investigaciones en este campo.

c) Participar en el procedimiento de selección de los directores de los centros de creación artística de su ámbito material, en los términos que se establezcan en el Reglamento de funcionamiento del Consejo Estatal, atendiendo a la naturaleza y peculiaridades de cada uno de estos centros y actuando en el marco de una política de buenas prácticas.

d) Proponer medidas de cooperación y planes de actuación en el marco de la cooperación y coordinación interministerial.

e) Formular propuestas para la elaboración de disposiciones normativas del Estado.

f) Emitir dictamen facultativo y no vinculante, sobre las solicitudes de ayuda o subvención presentadas al Instituto en la convocatoria correspondiente a su ámbito material. Dicho informe se emitirá a solicitud del órgano instructor de la concesión de las ayudas y conforme a los criterios de valoración señalados en la correspondiente convocatoria.

g) Aquellas otras de análoga naturaleza, que le encomiende la dirección del Instituto.

Artículo 16. *El Consejo del Circo.*

La composición del Consejo sectorial del Circo será la siguiente:

Presidencia: La persona titular de la Dirección General del INAEM.

Vicepresidencia: La persona titular de la Subdirección General de Teatro del INAEM.

Vocalías:

Hasta cinco personas, nombradas por la persona titular del Ministerio de Cultura, a propuesta del Director General del INAEM, elegidas de entre las vocalías de expertos del Consejo Estatal, designados en atención a su prestigio o especiales conocimientos técnicos en el ámbito del circo, y teniendo en cuenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Hasta cuatro Vocalías, a propuesta del Director General del INAEM, designadas por la persona titular del Ministerio de Cultura, en representación de las asociaciones y organizaciones del sector.

Un representante del Ministerio de Educación, designado en la forma establecida en el artículo 8.3.

Secretaría: La ostentará una persona funcionaria de la Subdirección General de Teatro designado a tal efecto, con voz y sin voto.

Corresponderá al Consejo del Circo el desarrollo de las siguientes funciones:

a) Analizar y valorar las actividades del INAEM en el ámbito del circo.

b) Promover la elaboración de estudios e investigaciones en este campo.

c) Proponer medidas de cooperación y planes de actuación en el marco de la cooperación y coordinación interministerial.

d) Formular propuestas para la elaboración de disposiciones normativas del Estado.

e) Emitir dictamen facultativo y no vinculante, sobre las solicitudes de ayuda o subvención presentadas al Instituto en la convocatoria correspondiente a su ámbito material. Dicho informe se emitirá a solicitud del órgano instructor de la concesión de las ayudas y conforme a los criterios de valoración señalados en la correspondiente convocatoria.

f) Aquellas otras de análoga naturaleza, que le encomiende la dirección del Instituto.

[. . .]

§ 99

Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría "Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género", así como pictograma informativo

Ministerio de Cultura
«BOE» núm. 286, de 28 de noviembre de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-18717

La Orden CUL/1772/2011, de 21 de junio, por la que se establecen los procedimientos para el cómputo de espectadores de las películas cinematográficas, así como las obligaciones, requisitos y funcionalidades técnicas de los programas informáticos a efectos del control de asistencia y rendimiento de las obras cinematográficas en las salas de exhibición, modificó la Orden CUL/314/2010, de 16 de febrero, por la que se modifican los grupos de edad para la calificación de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales, al objeto de introducir una nueva categoría, «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género», aplicable a las películas y obras audiovisuales presentadas a calificación. Tal categoría, absolutamente novedosa en el contexto internacional, operará de manera transversal y, en su caso, acumulativa para todas las películas que se presenten a calificación por edades. La obtención de esta categoría no comporta, sin embargo, las obligaciones previstas para las calificaciones por grupos de edad.

El Real Decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, prevé la necesidad de establecer mediante resolución los criterios que servirán de base a la calificación de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales y de dar la oportuna publicidad a los citados criterios. De manera análoga, se da cumplimiento con esta resolución a ese mandato respecto a la nueva categoría arriba mencionada.

El proceso de redacción de los criterios orientativos para el otorgamiento de esta nueva categoría se ha desarrollado en el marco de diversas consultas con expertos en materia de igualdad y política social. Tales criterios sirven de referencia y pauta para otorgar la nueva categoría, no constituyendo una lista cerrada o de carácter automático, sino una descripción de los posibles contenidos audiovisuales cuyo análisis e interpretación se deberá realizar valorando en su conjunto la obra audiovisual.

Por otra parte, mediante esta resolución se da cumplimiento asimismo a lo dispuesto en la Orden CUL/314/2010, en relación con el establecimiento de pictogramas informativos que faciliten la percepción por los espectadores de las calificaciones correspondientes a las

películas y otras obras audiovisuales, de manera que la publicidad e información sobre la nueva categoría, cuando sea otorgada a una película u obra audiovisual, pueda realizarse mediante mención expresa a tal circunstancia o mediante la utilización del pictograma correspondiente, que queda incorporado a esta resolución.

En virtud de lo expuesto, esta Dirección General resuelve:

Primero. *Criterios orientativos para el otorgamiento de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género».*

Se establecen los siguientes criterios orientativos que servirán de base para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género»:

– Que transmitan una imagen igualitaria de ambos sexos, sin situaciones vejatorias o discriminatorias para uno de los dos.

– Que promuevan la eliminación de prejuicios, imágenes estereotipadas y roles en función del sexo e impulsen la construcción y difusión de representaciones plurales y reales de ambos sexos, como diversos son las mujeres y los hombres.

– Que promuevan el uso de un lenguaje no sexista que nombre, también, la realidad femenina.

– Que incorporen una visión igualitaria de las relaciones afectivas y de la convivencia doméstica.

– Que representen de manera igualitaria la presencia y la capacidad de las mujeres en aquellos sectores y niveles claramente masculinizados y de los hombres en los feminizados.

– Que promuevan el conocimiento y el rechazo del fenómeno de la violencia en todas sus dimensiones.

Los vocales integrantes de la Comisión de Calificación de Películas Cinematográficas motivarán, de acuerdo con dichos criterios, los informes que emitan.

Segundo. *Pictograma informativo.*

Se establece el pictograma informativo para la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» que figura en el anexo I de esta resolución, que podrán utilizar las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales que la hayan obtenido en la publicidad que se realice de las mismas.

Tercero. *Entrada en vigor.*

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Pictograma informativo para la categoría cinematográfica «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género»



§ 100

Orden ECD/360/2013, de 27 de febrero, por la que se crean los Premios "Historia de la Cinematografía" y "Alfabetización audiovisual" y se establecen las bases reguladoras para la concesión de los mismos. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 55, de 5 de marzo de 2013
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2013-2470

[. . .]

Artículo 5. *Jurado.*

1. En la valoración de las solicitudes presentadas y en la propuesta del fallo intervendrá un Jurado con la siguiente composición:

Presidencia: El titular de la Dirección General del lCAA.
Vicepresidencia: El titular de la Subdirección General de Promoción y Relaciones Internacionales del ICAA.
Secretaría: Una persona designada por la presidencia de entre el personal del ICAA.
Vocales:

Un representante de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, designado por su titular.
Entre 4 y 6 personas vinculadas a las concretas finalidades de cada uno de los premios, designados por el titular de la Dirección general del ICAA.

En el establecimiento del Jurado se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Las votaciones se efectuarán mediante voto secreto, que podrá ser ejercido únicamente por los miembros asistentes a las reuniones.

3. En lo no previsto expresamente, el funcionamiento del Jurado se ajustará a lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

4. Los miembros del Jurado tendrán derecho a percibir los gastos de locomoción y alojamiento en que pudieran incurrir para el desarrollo de sus trabajos de asesoramiento y, en su caso, gratificaciones por dichos trabajos, con las limitaciones establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

[. . .]

§ 101

Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura y Deporte
«BOE» núm. 174, de 19 de julio de 2018
Última modificación: 5 de marzo de 2025
Referencia: BOE-A-2018-10176

[. . .]

CAPÍTULO II

Bases reguladoras comunes a todas las ayudas

[. . .]

Artículo 5. *Requisitos generales para obtener la condición de beneficiario.*

1. Además de encontrarse en la situación concreta que fundamente la concesión de las ayudas, quienes las soliciten deberán cumplir los siguientes requisitos generales:

a) No haber sido objeto de la sanción consistente en la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones por el incumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) No incurrir en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Cuando la actividad subvencionable se vaya a realizar de manera conjunta por varias personas jurídicas, para obtener la condición de beneficiarias deberán constituir una agrupación de empresas que actuará a través de la entidad representante designada y con capacidad de representación para actuar en nombre y por cuenta de la totalidad de miembros de la agrupación, a los efectos de la presentación de la solicitud de la ayuda y de su documentación acreditativa, del cumplimiento de las obligaciones derivadas del otorgamiento de la subvención y de su justificación.

Para la constitución de la agrupación de empresas se utilizará el modelo de acuerdo normalizado, que estará disponible en la sede electrónica del Ministerio de Cultura y Deporte. En la solicitud de la ayuda deberán hacerse constar expresamente los compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación, así como el

importe de la ayuda que, en su caso, corresponda a cada uno de ellos, que tendrán igualmente la condición de beneficiarios.

No podrá disolverse la agrupación hasta que hayan transcurrido los plazos de prescripción para el reintegro y las infracciones, en su caso, previstos en los artículos 39 y 65 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

[. . .]

Artículo 7. *Documentación general.*

Además de la documentación específica exigible para cada tipo de ayuda, que se precisará en las correspondientes convocatorias, junto con la solicitud deberá presentarse:

a) En el supuesto en que el solicitante se encuentre dado de alta en el Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, manifestación expresa de que los datos que constan en el mismo no han sufrido modificación respecto de los existentes o, en otro caso, documentación suficiente que acredite las modificaciones efectuadas.

b) En el caso de que el solicitante no esté inscrito en el citado Registro, el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales requerirá la documentación necesaria para realizar dicha inscripción, que es la establecida en el artículo 31 del Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre.

c) Declaración responsable de estar al corriente en el pago de obligaciones por reintegro y de comprometerse a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente al procedimiento de concesión de la ayuda.

d) Si el solicitante deniega expresamente el consentimiento al Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales para que éste obtenga de forma directa la acreditación del cumplimiento de estar al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social, deberá aportar las correspondientes certificaciones administrativas positivas, a efectos de subvenciones, expedidas por los órganos competentes.

Si la validez de dichas certificaciones hubiera caducado, deberán renovarse con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución y al pago de la ayuda.

e) Declaración responsable de no haber sido sancionado con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones por incumplimiento de la normativa que resulte de aplicación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

f) Declaración responsable de no estar incurso en ninguno de los supuestos del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

g) Declaración responsable sobre cualesquiera otras ayudas o subvenciones públicas, nacionales o internacionales obtenidas para la realización de la misma actividad o proyecto.

[. . .]

CAPÍTULO X

Órganos colegiados

Artículo 70. *Órganos de asesoramiento en la concesión de ayudas.*

1. Con la finalidad de asesorar a la Dirección General del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales en la concesión de las ayudas a las que se refiere esta orden, dependerán del Instituto los siguientes órganos colegiados:

a) **(Derogada).**

b) **(Derogada).**

c) El Comité asesor de ayudas a la promoción, integrado por cuatro vocales, designados entre profesionales con conocimiento del sector, que realizará las siguientes funciones:

1.º **(Derogado).**

2.º **(Derogado).**

d) El Comité asesor de ayudas a proyectos culturales y de formación no reglada, integrado por un mínimo de cinco y un máximo de ocho Vocales nombrados entre personas de acreditada trayectoria en el ámbito cultural y educativo.

2. La presidencia de dichos órganos corresponderá a la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales quien designará, para cada órgano, como vicepresidente a uno de los subdirectores generales y nombrará un secretario de entre el personal del citado Instituto.

3. El nombramiento de los vocales de los citados órganos colegiados se efectuará mediante resolución de la persona titular de la Dirección General del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Los vocales integrantes de dichos órganos estarán obligados a realizar un informe motivado de cada una de las valoraciones que realicen en la forma y con los requisitos que se establezcan en la correspondiente resolución de convocatoria de las ayudas en la que participen.

5. A estos órganos colegiados les serán de aplicación las normas de funcionamiento que establece la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; así como los motivos de abstención y posibilidad de recusación establecidos en su sección 4.ª La composición se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres que establece el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Asimismo, les serán de aplicación las normas generales establecidas en el artículo 34 del Real Decreto 1084/2015, de 28 de diciembre.

[...]

§ 102

Orden CUD/582/2020, de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas estatales para la producción de largometrajes y de cortometrajes y regula la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura y Deporte
«BOE» núm. 180, de 30 de junio de 2020
Última modificación: 18 de junio de 2025
Referencia: BOE-A-2020-6921

[. . .]

Sección 6.ª Órganos de asesoramiento en la concesión de ayudas.

Artículo 36. *Comisión de ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes.*

1. La Comisión de ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes, regulada en los artículos 33 y 34 del Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre, es el órgano de asesoramiento de la Dirección General del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales en la concesión de las ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto, y de las ayudas para la producción de cortometrajes sobre proyecto y realizados a las que se refiere esta orden.

2. A esta Comisión le serán de aplicación las normas de funcionamiento que establece la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, así como los motivos de abstención y posibilidad de recusación establecidos en su sección 4.ª La composición se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres que establece el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

3. Cualquier comunicación de las personas solicitantes o interesadas en los proyectos presentados con vocales de órganos colegiados con el fin de aportar apreciaciones sobre los mismos, sin mediar un requerimiento formal para ello por el comité asesor correspondiente, comportará la exclusión del proyecto de la convocatoria y el archivo de la correspondiente solicitud; sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que se pudiera derivar de dicha comunicación.

[. . .]

§ 103

Orden CUD/888/2021, de 5 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas para la organización de festivales y certámenes cinematográficos en España previstas en el artículo 32 de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine. [Inclusión parcial]

Ministerio de Cultura y Deporte
«BOE» núm. 197, de 18 de agosto de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-14030

[. . .]

Artículo 5. *Requisitos para obtener la condición de persona beneficiaria y de la actividad.*

1. Las personas solicitantes de las ayudas deberán cumplir los siguientes requisitos generales:

a) Tener residencia legal o establecimiento en España en el momento de la percepción efectiva de las ayudas.

b) No haber sido objeto de la sanción consistente en la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones por el incumplimiento de cualquier normativa y, en especial, en materia de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

c) No incurrir en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

d) Ser la entidad promotora del festival o certamen objeto de la solicitud de ayuda.

e) Cumplir con la obligación sobre la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el caso de que le sea aplicable, de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

f) Tener empleada, al menos, a una persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33 % reconocido como tal por el organismo competente cuando el festival o certamen tenga un presupuesto superior a 250.000 euros.

2. Además, respecto al festival o certamen deben cumplirse los siguientes requisitos específicos:

a) Que sean de reconocido prestigio y que se celebren en España.

b) Que se celebren entre las fechas que se indiquen en la convocatoria.

c) Que se hayan celebrado al menos dos ediciones consecutivas de dichos festivales o certámenes en los tres años anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria.

d) Que dediquen especial atención a la programación y difusión del cine español, comunitario, iberoamericano, de películas de animación, documentales o cortometrajes.

[. . .]

Artículo 9. *Documentación a presentar.*

1. La documentación a adjuntar con la solicitud se establecerá en la respectiva convocatoria. En todo caso, la entidad solicitante deberá presentar junto con la solicitud:

a) Autorización expresa al Organismo Autónomo Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales para que este obtenga de forma directa la acreditación del cumplimiento de estar al corriente en el pago de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social en los términos establecidos en los artículos 18 y 19 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre. En el caso de que no se efectúe dicha autorización, deberá aportar las correspondientes certificaciones administrativas positivas, a efectos de subvenciones, expedidas por los órganos competentes. Si la validez de dichas certificaciones hubiera caducado, deberán renovarse con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución y al pago de la ayuda.

b) Declaraciones responsables sobre los siguientes aspectos:

1.º Que está al corriente en el pago de obligaciones por reintegro y por reembolso de subvenciones, así como de comprometerse a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente al procedimiento de concesión de la ayuda.

2.º Que no ha sido objeto de sanción con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones por incumplimiento de cualquier normativa, en especial de la que resulte de aplicación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3.º Que no incurre en ninguno de los supuestos del artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

4.º Subvenciones o ayudas de otras administraciones públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o internacionales obtenidas para la realización de la misma actividad o proyecto.

5.º Cumplimiento de la normativa sobre la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

6.º Que tiene empleada, al menos, a una persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33 % reconocido como tal por un organismo competente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.1.f).

7.º Que el festival o certamen se ha celebrado anteriormente como mínimo en dos ediciones consecutivas en los últimos tres años.

c) Memorias resumidas de las tres últimas ediciones del festival o certamen.

d) Proyecto detallado del festival o certamen para el que se solicita la ayuda, justificando la necesidad y señalando sus objetivos particulares. Para la presentación de dicho proyecto, la entidad solicitante podrá incluir un *video pitch*, con las características que se establezcan en la convocatoria.

2. En las convocatorias se podrá requerir la presentación de la documentación adicional que se considere para la comprobación de todos los requisitos exigidos.

Artículo 10. *Valoración de las solicitudes admitidas.*

1. El Comité Asesor de Ayudas a la Promoción, regulado en el artículo 16, realizará la valoración de las solicitudes admitidas atendiendo a los siguientes criterios de acuerdo con las ponderaciones máximas que se expresan, conforme al baremo que se establecerá de manera pormenorizada en las correspondientes convocatorias:

a) El ámbito de actuación del festival o certamen dentro del mundo cinematográfico y ciudadano y su trayectoria e historial: hasta 20 puntos.

Se valorará la evolución y tendencia del festival o certamen, el interés y coherencia de su programación, su singularidad y capacidad de diferenciación y la calidad de las condiciones de exhibición; así como su trascendencia, medida en términos de reconocimiento nacional e internacional. Asimismo, se tendrá en cuenta su ámbito de incidencia geográfica, prestando especial atención a las zonas geográficas de escasa oferta cinematográfica, la capacidad de construir redes con otros festivales o certámenes y su implantación con acciones a lo largo de todo el año. En el caso específico de que se trate de una ceremonia de entrega de premios se tendrá en cuenta, por un lado, su evolución y tendencia en las tres últimas ediciones, en relación con el interés y coherencia de su programación y con su singularidad y capacidad de diferenciación. Por otro lado, se tendrá en cuenta su trascendencia y difusión al público en general, valorando especialmente su impacto sobre público y visionados de las películas nominadas y premiadas.

b) El carácter internacional de la programación del festival o certamen: hasta 15 puntos.

Se valorará la atención específica dedicada a la cinematografía comunitaria e iberoamericana, así como la difusión de otras cinematografías con escasa presencia en el circuito nacional.

c) La solidez financiera del festival o certamen: hasta 15 puntos.

Se valorará la viabilidad económica de la edición del festival o certamen evaluando el volumen de gastos, la estructura de ingresos y la coherencia del presupuesto a su programación.

d) La incidencia del festival o certamen en la industria audiovisual nacional e internacional: hasta 15 puntos.

Se valorarán las actividades de formación, profesionalización y fortalecimiento de la industria, las acciones de colaboración con otros festivales o certámenes audiovisuales, la promoción del talento y la presencia de equipos artísticos y técnicos de películas españolas e internacionales, así como el número de estrenos nacionales e internacionales que incorpore en su programación. En el caso concreto de las ceremonias de entregas de premios, se valorará la realización de foros profesionales como actividad complementaria al evento así como su contribución para el reestreno en salas de cine de películas nominadas y premiadas.

e) La cobertura del festival o certamen por parte de los medios de comunicación: hasta 10 puntos.

Se valorará la repercusión en los medios de comunicación y redes sociales, así como su ámbito de difusión geográfico y sectorial, prestando especial atención al tipo y calidad de contenido generado y a la contribución del mismo para visibilizar las películas españolas.

f) Las actividades relacionadas con la captación y formación de nuevos públicos y la educación a través del cine, desarrolladas por el festival o certamen: hasta 10 puntos.

g) Las medidas adoptadas por el festival o certamen para permitir la inclusión de las personas con discapacidad: hasta 5 puntos.

Se valorarán las medidas adoptadas para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como la participación de personas con discapacidad en el evento.

h) Las medidas adoptadas para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: hasta 5 puntos.

Se tendrá en cuenta la participación de mujeres en puestos relevantes de la organización del festival o certamen, así como la programación o selección de obras realizadas por mujeres para el festival o certamen.

i) Las medidas adoptadas en materia de sostenibilidad y medio ambiente: hasta 5 puntos.

Se tendrá en cuenta la utilización de sistemas o auditorías para medir el impacto ambiental, la puesta en marcha de medidas para evitar, reducir y compensar dicho impacto, así como la implantación de sistemas de gestión y certificación.

2. Las convocatorias podrán determinar una puntuación mínima necesaria para poder acceder a las ayudas.

[. . .]

Artículo 16. *Comité Asesor de Ayudas a la Promoción.*

1. Como órgano de valoración de las ayudas a las que se refiere esta orden, dependerá del Organismo Autónomo Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales el Comité Asesor de Ayudas a la Promoción, integrado por un mínimo de cuatro y un máximo de seis vocales.

2. La presidencia de dicho comité corresponderá a la persona titular de la Dirección General del Organismo Autónomo Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales y la vicepresidencia a la persona titular de la Subdirección General de Promoción y Relaciones Internacionales. La presidencia nombrará para la secretaría del comité a una persona, funcionaria o laboral, destinada en la Subdirección General de Promoción y Relaciones Internacionales, que tendrá derecho a voz pero no a voto.

3. La designación de las vocalías se llevará a cabo entre profesionales de la cinematografía y del audiovisual que reúnan las condiciones necesarias de aptitud e idoneidad para el desempeño de las funciones correspondientes, teniendo en cuenta, además, la diversidad territorial de España y su nombramiento se efectuará mediante resolución de la Dirección General del Organismo Autónomo Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado». La composición se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres que establece el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. A este comité le serán de aplicación las secciones 3.ª y 4.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre; así como las reglas generales establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre. Asimismo, según el artículo 34.4 de la citada norma, su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios del Organismo Autónomo Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales.

5. Cualquier comunicación de las personas solicitantes o interesadas en las solicitudes presentadas con las personas integrantes de las vocalías con el fin de aportar apreciaciones sobre las mismas, sin haber sido requerido formalmente para ello por el comité, comportará la exclusión y el archivo de la correspondiente solicitud, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que se pudiera derivar de dicha comunicación.

[. . .]

§ 104

Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 163, de 8 de julio de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-11311

[. . .]

TÍTULO I

Principios generales de la comunicación audiovisual

[. . .]

Artículo 6. *Igualdad de género e imagen de las mujeres.*

1. La comunicación audiovisual transmitirá una imagen igualitaria y no discriminatoria de mujeres y hombres y no favorecerá, directa o indirectamente, situaciones de discriminación por razón de sexo, desigualdad de las mujeres o que inciten a la violencia sexual o de género.

2. Se promoverá la autorregulación que contribuya al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y que garantice un acceso y una representación igualitaria de las mujeres en el sector audiovisual, así como en puestos de responsabilidad directiva y profesional.

3. Se promoverá la autorregulación para garantizar comunicaciones comerciales audiovisuales no sexistas, tanto en el lenguaje como en el contenido e imágenes, y libres de estereotipos de género.

4. La autoridad audiovisual competente elaborará un informe anual sobre la representación de las mujeres en los programas y contenidos audiovisuales emitidos por prestadores del servicio de comunicación audiovisual de ámbito estatal, con especial atención a su representación en noticiarios, programas de contenido informativo de actualidad y en comunicaciones comerciales audiovisuales.

[. . .]

TÍTULO III

La prestación del servicio público de comunicación audiovisual

CAPÍTULO I

El servicio público de comunicación audiovisual

[. . .]

Artículo 51. *Misión del servicio público de comunicación audiovisual.*

El servicio público de comunicación audiovisual tiene como misión:

a) Difundir programas que fomenten los principios y valores constitucionales y, en especial, el de igualdad, con inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres, el de libertad de información y la libertad de expresión, contribuyendo a la formación de una opinión pública plural.

b) Reflejar en la programación el pluralismo político, social y cultural de la sociedad.

c) Promover el acceso al conocimiento cultural, científico, histórico y artístico de la sociedad, así como satisfacer sus necesidades informativas, culturales, educativas y de entretenimiento con programas de calidad, así como con programas especialmente dirigidos a la infancia, y a la alfabetización mediática de la ciudadanía.

d) Dar a conocer la diversidad cultural y lingüística.

[. . .]

CAPÍTULO II

Gobernanza de los prestadores del servicio público de comunicación audiovisual

[. . .]

Artículo 56. *Órganos de gobernanza y gestión del servicio público de comunicación audiovisual.*

1. Corresponderá al órgano de administración del prestador del servicio público de comunicación audiovisual, entre otros, el control administrativo y de gestión de dichas entidades.

2. Los criterios rectores de la dirección editorial del prestador del servicio público de comunicación audiovisual se informarán por un órgano cuya composición refleje el pluralismo político y social de su ámbito de cobertura.

3. En el nombramiento de los integrantes de los órganos de gobernanza y gestión del servicio público de comunicación audiovisual, los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

TÍTULO VIII

Política audiovisual estatal

[. . .]

Artículo 151. *Fomento del sector audiovisual.*

1. La autoridad audiovisual competente elevará al Consejo de Ministros para su aprobación, previo informe de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia y de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, un Plan trienal de ordenación e impulso del sector audiovisual, que tendrá como bases fundamentales las siguientes:

a) Contribuir al reflejo de la diversidad cultural mediante el fomento y difusión de las obras audiovisuales grabadas, rodadas o producidas en España y, en particular, de las obras audiovisuales de productores independientes.

b) Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el sector audiovisual mediante acciones de apoyo a la formación y promoción profesional de las mujeres y de difusión de las obras audiovisuales dirigidas o creadas exclusivamente por mujeres.

c) Promover la internacionalización del sector audiovisual español.

d) Incluir indicadores de rentabilidad social de los servicios de comunicación audiovisual como criterio de evaluación para la concesión de incentivos a estos servicios.

e) Promover la competitividad de profesionales y empresas del sector.

f) Impulsar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los contenidos audiovisuales.

g) Fomentar las actividades de alfabetización mediática, así como de alfabetización audiovisual formativa, generadoras de contenidos didácticos y favorecedoras del derecho de acceso.

h) Impulsar la formación, capacitación, innovación e investigación audiovisual.

i) Fomentar la creación, producción y difusión digital del patrimonio social y cultural.

2. Reglamentariamente se regulará el sistema de gobernanza para la elaboración, seguimiento de la ejecución y evaluación del plan previsto en el apartado anterior. En el diseño, seguimiento y evaluación del plan se utilizarán preferentemente indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan describir la situación de partida, los resultados previstos y finalmente obtenidos, así como proponer medidas correctoras en el caso de que no se alcancen los objetivos propuestos. Estos indicadores y las medidas correctoras serán de especial importancia para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en el ámbito de la dirección y producción de obras audiovisuales.

[. . .]

TÍTULO X

Régimen sancionador

[. . .]

Artículo 157. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. La emisión de contenidos audiovisuales que de forma manifiesta inciten a la violencia, a la comisión de un delito de terrorismo o de pornografía infantil o de carácter racista y xenófobo, al odio o a la discriminación contra un grupo de personas o un miembro de un grupo por razón de edad, sexo, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, raza, color, origen étnico o social, características sexuales o genéticas, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, nacionalidad, patrimonio o nacimiento.

2. La emisión de contenidos audiovisuales que de forma manifiesta favorezcan situaciones de desigualdad de las mujeres o que inciten a la violencia sexual o de género.

3. El incumplimiento de las prohibiciones absolutas de las comunicaciones comerciales audiovisuales previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 122, incluyéndose también lo dispuesto al respecto de esas prohibiciones en el artículo 85.1 para los servicios de comunicación audiovisual radiofónicos.

4. La prestación del servicio de comunicación audiovisual sin disponer de la correspondiente licencia o sin haber cumplido el deber de comunicación previa de acuerdo con lo previsto en el artículo 17 y en los apartados 3 y 4 del artículo 76.

5. La prestación del servicio de comunicación audiovisual basado en una comunicación previa sin efectos, por hallarse incursa en alguno de los supuestos previstos en el artículo 19, incluyéndose también lo dispuesto al respecto en el artículo 76.3 para los servicios de comunicación audiovisual radiofónicos.

6. La prestación del servicio de comunicación audiovisual basado en una licencia cuyo titular esté incurso en cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 25, incluyéndose también lo dispuesto al respecto en el artículo 76.4 para los servicios de comunicación audiovisual radiofónicos y se constate de manera sobrevenida.

7. La celebración de negocios jurídicos de transmisión o arrendamiento de la licencia de prestación del servicio de comunicación audiovisual vulnerando lo establecido en el artículo 32 o en el artículo 80.

8. El incumplimiento de la obligación de tomar las medidas necesarias para la protección de los menores en el servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma respecto de los programas, los vídeos generados por usuarios y las comunicaciones comerciales audiovisuales que puedan perjudicar su desarrollo físico, mental o moral que, en todo caso, impidan el acceso a escenas que contengan violencia gratuita o pornografía, previstas en el artículo 89.1 letra e).

9. La difusión del nombre, la imagen u otros datos que permitan la identificación de menores en el contexto de hechos delictivos o en emisiones que discutan su tutela o filiación, vulnerando lo previsto en los artículos 83.1 y 95.2.

10. El incumplimiento de la prohibición de tratar con fines comerciales los datos personales de menores recogidos o generados por prestadores del servicio de comunicación audiovisual y prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma prevista en los artículos 83.1, 95.3 y 90 respectivamente.

11. El incumplimiento de la prohibición de emitir programas o contenidos audiovisuales que contengan escenas de violencia gratuita o pornografía de acuerdo con lo previsto en el artículo 99.2.a).

12. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 99.2.b) para la emisión de otro tipo de programas o contenidos audiovisuales que puedan resultar perjudiciales para los menores.

13. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 99.3 para la protección de los menores del contenido perjudicial.

14. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 99.4 para la protección de los menores del contenido perjudicial.

15. El incumplimiento en más de un diez por ciento de la obligación de reservar el porcentaje de tiempo de emisión anual destinado a obras europeas establecida en la Sección 2.ª del Capítulo III del Título VI.

16. El incumplimiento en más de un diez por ciento de la obligación de financiación anticipada de obra audiovisual europea establecida en la sección 3.ª del capítulo III del título VI.

[. . .]

§ 105

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 159, de 4 de julio de 1985
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-12978

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo segundo.

La actividad educativa, orientada por los principios y declaraciones de la Constitución, tendrá, en los centros docentes a que se refiere la presente Ley, los siguientes fines:

a) El pleno desarrollo de la personalidad del alumno.
b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.
d) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales.
e) La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España.
f) La preparación para participar activamente en la vida social y cultural.
g) La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos y para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

[. . .]

TÍTULO II

De la participación en la programación general de la enseñanza

[. . .]

Artículo treinta y dos.

1. El Consejo Escolar del Estado será consultado preceptivamente en las siguientes cuestiones:

a) La programación general de la enseñanza.

b) Las normas básicas que haya de dictar el Estado para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución Española o para la ordenación del sistema educativo.

c) Los proyectos de reglamento que hayan de ser aprobados por el Gobierno en desarrollo de la legislación básica de la enseñanza.

d) La regulación de las condiciones para la obtención, expedición y homologación de los títulos académicos y su aplicación en casos dudosos o conflictivos.

e) Las disposiciones que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la enseñanza.

f) La ordenación general del sistema educativo y la determinación de los niveles mínimos de rendimiento y calidad.

g) La determinación de los requisitos mínimos que deben reunir los Centros docentes para impartir las enseñanzas con garantía de calidad.

2. Asimismo, el Consejo Escolar del Estado informará sobre cualquiera otra cuestión que el Ministerio de Educación y Ciencia decida someterle a consulta.

3. El Consejo Escolar del Estado, por propia iniciativa, podrá formular propuestas al Ministerio de Educación y Ciencia sobre cuestiones relacionadas con los puntos enumerados en los apartados anteriores y sobre cualquier otra concerniente a la calidad de la enseñanza.

Artículo treinta y tres.

1. El Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público anualmente un informe sobre el sistema educativo, donde deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo se informará de las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas.

2. El Consejo Escolar del Estado se reunirá al menos una vez al año con carácter preceptivo.

[. . .]

Artículo cincuenta y seis.

1. El Consejo Escolar de los centros privados concertados estará constituido por:

El director o directora.

Tres representantes del titular del centro.

Cuatro representantes del profesorado.

Cuatro representantes de los padres, madres o tutores de los alumnos y alumnas, elegidos por y entre ellos.

Dos representantes del alumnado elegidos por y entre el mismo, a partir del primer curso de educación secundaria obligatoria.

Un representante del personal de administración y servicios.

Un representante del Ayuntamiento en cuyo término municipal se halle radicado el centro, en las condiciones que dispongan las Administraciones educativas.

En la composición del Consejo Escolar se deberá promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, este designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, promoviendo los instrumentos necesarios para hacer un seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género que se puedan dar en el centro.

Además, en los centros específicos de educación especial y en aquellos que tengan aulas especializadas, formará parte también del Consejo Escolar un representante del personal de atención educativa complementaria.

Uno de los representantes de las familias en el Consejo Escolar será designado por la asociación de madres y padres más representativa en el centro.

Asimismo, los centros concertados que impartan formación profesional podrán incorporar a su Consejo Escolar un representante del mundo de la empresa, designado por las organizaciones empresariales, de acuerdo con el procedimiento que las Administraciones educativas establezcan.

2. A las deliberaciones del consejo escolar del centro podrán asistir, con voz pero sin voto, siempre que sean convocados para informar sobre cuestiones de su competencia, los demás órganos unipersonales de acuerdo con lo que establezca el reglamento de régimen interior.

3. El Consejo Escolar del centro se renovará por mitades cada dos años, sin perjuicio de que se cubran hasta dicho término las vacantes que se produzcan. Las Administraciones educativas regularán el procedimiento de renovación parcial, que se realizará de modo equilibrado entre los distintos sectores de la comunidad educativa que lo integran. Asimismo, regularán el procedimiento transitorio para la primera renovación parcial, una vez constituido el Consejo Escolar de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo cincuenta y siete.

Corresponde al Consejo Escolar del centro, en el marco de los principios establecidos en esta Ley:

a) Intervenir en la designación del director del centro, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.

b) Intervenir en la selección del profesorado del centro, conforme con el artículo 60.

c) Participar en el proceso de admisión del alumnado, garantizando la sujeción a las normas sobre el mismo.

d) Impulsar la adopción y seguimiento de medidas educativas que fomenten el reconocimiento y protección de los derechos de las personas menores de edad.

d bis) Conocer las conductas contrarias a la convivencia en el centro y la aplicación de las medidas correctoras, velando por que se atengan a la normativa vigente. Cuando las medidas disciplinarias adoptadas por el director o directora correspondan a conductas del alumnado que perjudiquen gravemente la convivencia del centro, el Consejo Escolar, a instancia de madres, padres o tutores, podrá valorar la situación y proponer, en su caso, las medidas oportunas.

e) Aprobar el presupuesto del centro en relación con los fondos provenientes de la Administración y con las cantidades autorizadas, así como la rendición anual de cuentas.

f) Informar y evaluar la programación general del centro que con carácter anual elaborará el equipo directivo.

g) Proponer, en su caso, a la Administración la autorización para establecer percepciones a las familias de los alumnos y alumnas por la realización de actividades escolares complementarias.

h) Participar en la aplicación de la línea pedagógica global del centro e informar las directrices para la programación y desarrollo de las actividades escolares complementarias, actividades extraescolares y servicios escolares.

i) Aprobar, a propuesta del titular del centro, las aportaciones de las familias de los alumnos y alumnas para la realización de actividades extraescolares y los servicios escolares cuando así lo hayan determinado las Administraciones educativas.

j) Informar los criterios sobre la participación del centro en actividades culturales, deportivas y recreativas, así como en aquellas acciones asistenciales a las que el centro pudiera prestar su colaboración.

k) Favorecer relaciones de colaboración con otros centros, con fines culturales y educativos.

l) Informar, a propuesta del titular, el reglamento de régimen interior del centro.

m) Participar en la evaluación de la marcha general del centro en los aspectos administrativos y docentes.

n) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad de trato y la no discriminación, la igualdad de mujeres y hombres, la prevención de la

violencia de género y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

[. . .]

§ 106

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006
Última modificación: 8 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-2006-7899

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Principios y fines de la educación

Artículo 1. *Principios.*

El sistema educativo español, configurado de acuerdo con los valores de la Constitución y asentado en el respeto a los derechos y libertades reconocidos en ella, se inspira en los siguientes principios:

a) El cumplimiento efectivo de los derechos de la infancia según lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, ratificada el 30 de noviembre de 1990, y sus Protocolos facultativos, reconociendo el interés superior del menor, su derecho a la educación, a no ser discriminado y a participar en las decisiones que les afecten y la obligación del Estado de asegurar sus derechos.

a bis) La calidad de la educación para todo el alumnado, sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en 2008, por España.

c) La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación.

d) La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

e) La flexibilidad para adecuar la educación a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios que experimentan el alumnado y la sociedad.

f) La orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores.

g) El esfuerzo individual y la motivación del alumnado.

h) El esfuerzo compartido por alumnado, familias, profesores, centros, Administraciones, instituciones y el conjunto de la sociedad.

h bis) El reconocimiento del papel que corresponde a los padres, madres y tutores legales como primeros responsables de la educación de sus hijos.

i) La autonomía para establecer y adecuar las actuaciones organizativas y curriculares en el marco de las competencias y responsabilidades que corresponden al Estado, a las Comunidades Autónomas, a las corporaciones locales y a los centros educativos.

j) La participación de la comunidad educativa en la organización, gobierno y funcionamiento de los centros docentes.

k) La educación para la convivencia, el respeto, la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, y en especial en el del acoso escolar y ciberacoso con el fin de ayudar al alumnado a reconocer toda forma de maltrato, abuso sexual, violencia o discriminación y reaccionar frente a ella.

l) El desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.

m) La consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, el reconocimiento social del profesorado y el apoyo a su tarea.

n) El fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa.

ñ) La evaluación del conjunto del sistema educativo, tanto en su programación y organización y en los procesos de enseñanza y aprendizaje como en sus resultados.

o) La cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas en la definición, aplicación y evaluación de las políticas educativas.

p) La cooperación y colaboración de las Administraciones educativas con las corporaciones locales en la planificación e implementación de la política educativa.

q) La libertad de enseñanza, que reconozca el derecho de los padres, madres y tutores legales a elegir el tipo de educación y el centro para sus hijos, en el marco de los principios constitucionales.

r) La educación para la transición ecológica con criterios de justicia social como contribución a la sostenibilidad ambiental, social y económica.

Artículo 2. *Fines.*

1. El sistema educativo español se orientará a la consecución de los siguientes fines:

a) El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos.

b) La educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción, edad, de discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia.

c) La educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.

d) La educación en la responsabilidad individual y en el mérito y esfuerzo personal.

e) La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de

valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y los derechos de los animales y el medio ambiente, en particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.

f) El desarrollo de la capacidad de los alumnos para regular su propio aprendizaje, confiar en sus aptitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor.

g) La formación en el respeto y reconocimiento de la pluralidad lingüística y cultural de España y de la interculturalidad como un elemento enriquecedor de la sociedad.

h) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y artísticos, así como el desarrollo de hábitos saludables, el ejercicio físico y el deporte.

i) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, de cuidados y de colaboración social.

j) La capacitación para la comunicación en la lengua oficial y cooficial, si la hubiere, y en una o más lenguas extranjeras.

k) La preparación para el ejercicio de la ciudadanía, para la inserción en la sociedad que le rodea y para la participación activa en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable y con capacidad de adaptación a las situaciones cambiantes de la sociedad del conocimiento.

l) La capacitación para garantizar la plena inserción del alumnado en la sociedad digital y el aprendizaje de un uso seguro de los medios digitales y respetuoso con la dignidad humana, los valores constitucionales, los derechos fundamentales y, particularmente, con el respeto y la garantía de la intimidad individual y colectiva.

2. Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado, su trabajo en equipo, la dotación de recursos educativos, humanos y materiales, las condiciones ambientales y de salud del centro escolar y su entorno, la investigación, la experimentación y la renovación educativa, el fomento de la lectura y el uso de bibliotecas, la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión, la función directiva, la orientación educativa y profesional, la inspección educativa y la evaluación.

[. . .]

TÍTULO I

Las Enseñanzas y su Ordenación

[. . .]

CAPÍTULO II

Educación primaria

[. . .]

Artículo 17. *Objetivos de la educación primaria.*

La educación primaria contribuirá a desarrollar en los niños y niñas las capacidades que les permitan:

a) Conocer y apreciar los valores y las normas de convivencia, aprender a obrar de acuerdo con ellas de forma empática, prepararse para el ejercicio activo de la ciudadanía y respetar los derechos humanos, así como el pluralismo propio de una sociedad democrática.

b) Desarrollar hábitos de trabajo individual y de equipo, de esfuerzo y de responsabilidad en el estudio, así como actitudes de confianza en sí mismo, sentido crítico, iniciativa personal, curiosidad, interés y creatividad en el aprendizaje, y espíritu emprendedor.

c) Adquirir habilidades para la resolución pacífica de conflictos y la prevención de la violencia, que les permitan desenvolverse con autonomía en el ámbito escolar y familiar, así como en los grupos sociales con los que se relacionan.

d) Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no

discriminación de personas por motivos de etnia, orientación o identidad sexual, religión o creencias, discapacidad u otras condiciones.

e) Conocer y utilizar de manera apropiada la lengua castellana y, si la hubiere, la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma y desarrollar hábitos de lectura.

f) Adquirir en, al menos, una lengua extranjera la competencia comunicativa básica que les permita expresar y comprender mensajes sencillos y desenvolverse en situaciones cotidianas.

g) Desarrollar las competencias matemáticas básicas e iniciarse en la resolución de problemas que requieran la realización de operaciones elementales de cálculo, conocimientos geométricos y estimaciones, así como ser capaces de aplicarlos a las situaciones de su vida cotidiana.

h) Conocer los aspectos fundamentales de las Ciencias de la Naturaleza, las Ciencias Sociales, la Geografía, la Historia y la Cultura.

i) Desarrollar las competencias tecnológicas básicas e iniciarse en su utilización, para el aprendizaje, desarrollando un espíritu crítico ante su funcionamiento y los mensajes que reciben y elaboran.

j) Utilizar diferentes representaciones y expresiones artísticas e iniciarse en la construcción de propuestas visuales y audiovisuales.

k) Valorar la higiene y la salud, aceptar el propio cuerpo y el de los otros, respetar las diferencias y utilizar la educación física, el deporte y la alimentación como medios para favorecer el desarrollo personal y social.

l) Conocer y valorar los animales más próximos al ser humano y adoptar modos de comportamiento que favorezcan la empatía y su cuidado.

m) Desarrollar sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas.

n) Desarrollar hábitos cotidianos de movilidad activa autónoma saludable, fomentando la educación vial y actitudes de respeto que incidan en la prevención de los accidentes de tráfico.

[. . .]

CAPÍTULO III

Educación secundaria obligatoria

[. . .]

Artículo 23. *Objetivos.*

La educación secundaria obligatoria contribuirá a desarrollar en los alumnos y las alumnas las capacidades que les permitan:

a) Asumir responsablemente sus deberes, conocer y ejercer sus derechos en el respeto a los demás, practicar la tolerancia, la cooperación y la solidaridad entre las personas y grupos, ejercitarse en el diálogo afianzando los derechos humanos como valores comunes de una sociedad plural y prepararse para el ejercicio de la ciudadanía democrática.

b) Desarrollar y consolidar hábitos de disciplina, estudio y trabajo individual y en equipo como condición necesaria para una realización eficaz de las tareas del aprendizaje y como medio de desarrollo personal.

c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.

d) Fortalecer sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como rechazar la violencia, los prejuicios de cualquier tipo, los comportamientos sexistas y resolver pacíficamente los conflictos.

e) Desarrollar destrezas básicas en la utilización de las fuentes de información para, con sentido crítico, adquirir nuevos conocimientos. Desarrollar las competencias tecnológicas básicas y avanzar en una reflexión ética sobre su funcionamiento y utilización.

f) Concebir el conocimiento científico como un saber integrado, que se estructura en distintas disciplinas, así como conocer y aplicar los métodos para identificar los problemas en los diversos campos del conocimiento y de la experiencia.

g) Desarrollar el espíritu emprendedor y la confianza en sí mismo, la participación, el sentido crítico, la iniciativa personal y la capacidad para aprender a aprender, planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades.

h) Comprender y expresar con corrección, oralmente y por escrito, en la lengua castellana y, si la hubiere, en la lengua cooficial de la Comunidad Autónoma, textos y mensajes complejos, e iniciarse en e conocimiento, la lectura y el estudio de la literatura.

i) Comprender y expresarse en una o más lenguas extranjeras de manera apropiada.

j) Conocer, valorar y respetar los aspectos básicos de la cultura y la historia propias y de los demás, así como el patrimonio artístico y cultural.

k) Conocer y aceptar el funcionamiento del propio cuerpo y el de los otros, respetar las diferencias, afianzar los hábitos de cuidado y salud corporales e incorporar la educación física y la práctica del deporte para favorecer el desarrollo personal y social. Conocer y valorar la dimensión humana de la sexualidad en toda su diversidad. Valorar críticamente los hábitos sociales relacionados con la salud, el consumo, el cuidado, la empatía y el respeto hacia los seres vivos, especialmente los animales, y el medio ambiente, contribuyendo a su conservación y mejora.

l) Apreciar la creación artística y comprender el lenguaje de las distintas manifestaciones artísticas, utilizando diversos medios de expresión y representación.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Bachillerato

[. . .]

Artículo 33. *Objetivos.*

El bachillerato contribuirá a desarrollar en los alumnos y las alumnas las capacidades que les permitan:

a) Ejercer la ciudadanía democrática, desde una perspectiva global, y adquirir una conciencia cívica responsable, inspirada por los valores de la Constitución española así como por los derechos humanos, que fomente la corresponsabilidad en la construcción de una sociedad justa y equitativa.

b) Consolidar una madurez personal, afectivo-sexual y social que les permita actuar de forma respetuosa, responsable y autónoma y desarrollar su espíritu crítico. Prever, detectar y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales, así como las posibles situaciones de violencia.

c) Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes, así como el reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia e impulsar la igualdad real y la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

d) Afianzar los hábitos de lectura, estudio y disciplina, como condiciones necesarias para el eficaz aprovechamiento del aprendizaje, y como medio de desarrollo personal.

e) Dominar, tanto en su expresión oral como escrita, la lengua castellana y, en su caso, la lengua cooficial de su Comunidad Autónoma.

f) Expresarse con fluidez y corrección en una o más lenguas extranjeras.

g) Utilizar con solvencia y responsabilidad las tecnologías de la información y la comunicación.

h) Conocer y valorar críticamente las realidades del mundo contemporáneo, sus antecedentes históricos y los principales factores de su evolución. Participar de forma solidaria en el desarrollo y mejora de su entorno social.

i) Acceder a los conocimientos científicos y tecnológicos fundamentales y dominar las habilidades básicas propias de la modalidad elegida.

j) Comprender los elementos y procedimientos fundamentales de la investigación y de los métodos científicos. Conocer y valorar de forma crítica la contribución de la ciencia y la tecnología en el cambio de las condiciones de vida, así como afianzar la sensibilidad y el respeto hacia el medio ambiente.

k) Afianzar el espíritu emprendedor con actitudes de creatividad, flexibilidad, iniciativa, trabajo en equipo, confianza en uno mismo y sentido crítico.

l) Desarrollar la sensibilidad artística y literaria, así como el criterio estético, como fuentes de formación y enriquecimiento cultural.

m) Utilizar la educación física y el deporte para favorecer el desarrollo personal y social. Afianzar los hábitos de actividades físico-deportivas para favorecer el bienestar físico y mental, así como medio de desarrollo personal y social.

n) Afianzar actitudes de respeto y prevención en el ámbito de la movilidad segura y saludable.

o) Fomentar una actitud responsable y comprometida en la lucha contra el cambio climático y en la defensa del desarrollo sostenible.

[. . .]

CAPÍTULO V

Formación profesional

Téngase en cuenta que la ordenación de las enseñanzas de formación profesional comprendidas en el articulado de este capítulo, se entenderá efectuada de acuerdo con lo que se dispone en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, y todas las referencias que se realicen en la normativa a estos preceptos, se entenderán asimismo efectuadas de acuerdo con lo que se dispone en la citada ley orgánica, según establece su disposición final tercera. Ref. BOE-A-2022-5139

[. . .]

Artículo 40. *Objetivos.*

1. La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:

a) Desarrollar las competencias propias de cada título de formación profesional.

b) Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.

c) Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

d) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.

e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

f) Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.

g) Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.

h) Desarrollar las competencias de innovación y emprendimiento que favorezcan su empleabilidad y desarrollo profesional.

i) Preparar al alumnado para su progresión en el sistema educativo.

j) Conocer y prevenir los riesgos medioambientales.

k) Preparar al alumnado en materia de digitalización en su sector productivo.

2. Los ciclos formativos de grado básico contribuirán, además, a que el alumnado adquiera las competencias de educación secundaria obligatoria.

3. Los ciclos formativos de grado medio contribuirán, además, a ampliar las competencias de la enseñanza básica adaptándolas a un campo o sector profesional que permita al alumnado el aprendizaje a lo largo de la vida, a progresar en el sistema educativo, y a incorporarse a la vida activa con responsabilidad y autonomía.

[. . .]

CAPÍTULO IX

Educación de personas adultas

Artículo 66. *Objetivos y principios.*

1. La educación de personas adultas tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional.

2. Para el logro de la finalidad propuesta, las Administraciones educativas podrán colaborar con otras Administraciones públicas con competencias en la formación de adultos y, en especial, con la Administración laboral, así como con las corporaciones locales y los diversos agentes sociales.

3. La educación de personas adultas tendrá los siguientes objetivos:

a) Adquirir una formación básica, ampliar y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente y facilitar el acceso a las distintas enseñanzas del sistema educativo.

b) Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones.

c) Desarrollar sus capacidades personales, en los ámbitos expresivos, comunicativo, de relación interpersonal y de construcción del conocimiento.

d) Desarrollar su capacidad de participación en la vida social, cultural, política y económica y hacer efectivo su derecho a la ciudadanía democrática.

e) Desarrollar programas que corrijan los riesgos de exclusión social, especialmente de los sectores más desfavorecidos.

f) Responder adecuadamente a los desafíos que supone el envejecimiento progresivo de la población asegurando a las personas de mayor edad la oportunidad de incrementar y actualizar sus competencias.

g) Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.

h) Adquirir, ampliar y renovar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para la creación de empresas y para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales, de la economía de los cuidados, de la colaboración social y de compromiso ciudadano.

i) Desarrollar actitudes y adquirir conocimientos vinculados al desarrollo sostenible y a los efectos del cambio climático y las crisis ambientales, de salud o económicas y promover la salud y los hábitos saludables de alimentación, reduciendo el sedentarismo.

4. Las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes tanto por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, como a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes así adquiridos.

[. . .]

TÍTULO II

Equidad en la Educación

[. . .]

CAPÍTULO III

Escolarización en centros públicos y privados concertados

Artículo 84. *Admisión de alumnos.*

1. Las Administraciones educativas regularán la admisión de alumnos y alumnas en centros públicos y privados concertados de tal forma que garantice el derecho a la educación, el acceso en condiciones de igualdad y la libertad de elección de centro por padres, madres o tutores legales. En dicha regulación se dispondrán las medidas necesarias para evitar la segregación del alumnado por motivos socioeconómicos o de otra naturaleza. En todo caso, se atenderá a una adecuada y equilibrada distribución entre los centros escolares del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados 6 y 7 de este artículo, cuando no existan plazas suficientes el proceso de admisión se regirá por los criterios prioritarios de existencia de hermanos o hermanas matriculados en el centro; proximidad del domicilio o del lugar de trabajo de alguno de sus padres, madres o tutores legales y la renta per cápita de la unidad familiar. Asimismo, se tendrá en cuenta que los padres, madres o tutores legales trabajen en el centro, la condición legal de familia numerosa, de alumnado nacido de parto múltiple, de familia monoparental, la situación de acogimiento familiar del alumno o alumna, la concurrencia de discapacidad en el alumno o alumna o en alguno de sus padres, madres o hermanos y hermanas y la condición de víctima de violencia de género o de terrorismo. Ninguno de estos criterios tendrá carácter excluyente ni podrá suponer más del 30 % del total de la puntuación máxima, salvo la proximidad al domicilio que podrá superar ese límite.

3. En ningún caso habrá discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión, discapacidad, edad, enfermedad, orientación sexual o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Las Administraciones educativas podrán solicitar la colaboración de otras instancias administrativas para garantizar la autenticidad de los datos que los interesados y los centros aporten en el proceso de admisión del alumnado.

5. Corresponde a las Administraciones educativas establecer el procedimiento y las condiciones para la adscripción de centros públicos, respetando la posibilidad de libre elección de centro. Los centros públicos adscritos a otros centros públicos que impartan etapas diferentes se considerarán centros únicos a efectos de aplicación de los criterios de admisión del alumnado establecidos en la presente Ley. Asimismo, en los centros públicos que ofrezcan varias etapas educativas el procedimiento inicial de admisión se realizará al comienzo de la que corresponda a la menor edad.

6. En los procedimientos de admisión de alumnos y alumnas en centros públicos que impartan educación primaria, educación secundaria obligatoria o bachillerato, cuando no existan plazas suficientes, tendrán prioridad quienes procedan de los centros de educación infantil, educación primaria o educación secundaria obligatoria, respectivamente, que tengan adscritos. En el caso de los centros privados concertados se seguirá un procedimiento análogo, siempre que dichas enseñanzas estén concertadas.

7. Asimismo, tendrán preferencia en el área o zona de escolarización que corresponda al domicilio o al lugar de trabajo, indistintamente, de alguno de sus padres, madres o tutores legales aquellos alumnos y alumnas cuya escolarización en centros públicos o privados concertados venga motivada por traslado de la unidad familiar debido a la movilidad forzosa de cualquiera de los padres, madres o tutores legales, una discapacidad sobrevenida de cualquiera de los miembros de la familia o a un cambio de residencia derivado de actos de violencia de género.

8. En los centros privados concertados, que impartan varias etapas educativas, el procedimiento inicial de admisión se realizará al comienzo de la oferta del curso que sea

objeto de concierto y que corresponda a la menor edad. Este procedimiento se realizará de acuerdo con lo establecido para los centros públicos.

9. La matriculación de un alumno en un centro público o privado concertado supondrá respetar su proyecto educativo, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los alumnos y a sus familias en las leyes y lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

10. La información de carácter tributario que se precisa para la acreditación de las condiciones económicas a las que se refieren el artículo 84.2 de esta Ley, será suministrada directamente a la Administración educativa por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por los órganos competentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra, a través de medios informáticos o telemáticos, en el marco de colaboración que se establezca en los términos y con los requisitos a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias, y las disposiciones que las desarrollan.

11. En la medida en que a través del indicado marco de colaboración se pueda disponer de dicha información, no se exigirá a los interesados que aporten individualmente certificaciones expedidas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por los órganos mencionados en el apartado anterior, ni la presentación, en original, copia o certificación, de sus declaraciones tributarias. En estos supuestos, el certificado será sustituido por declaración responsable del interesado de que cumple las obligaciones señaladas, así como autorización expresa del mismo para que la Agencia Estatal de Administración Tributaria o los órganos competentes de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra, suministren la información a la Administración educativa.

[. . .]

TÍTULO V

Participación, autonomía y gobierno de los centros

[. . .]

CAPÍTULO III

Órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente de los centros públicos

Sección primera. Consejo Escolar

Artículo 126. *Composición del Consejo Escolar.*

1. El Consejo Escolar de los centros públicos estará compuesto por los siguientes miembros:

a) El director del centro, que será su Presidente.
b) El jefe de estudios.
c) Un concejal o representante del Ayuntamiento en cuyo término municipal se halle radicado el centro.
d) Un número de profesores y profesoras que no podrá ser inferior a un tercio del total de los componentes del Consejo, elegidos por el Claustro y en representación del mismo.
e) Un número de padres y de alumnos, elegidos respectivamente por y entre ellos, que no podrá ser inferior a un tercio del total de los componentes del Consejo.
f) Un representante del personal de administración y servicios del centro.
g) El secretario del centro, que actuará como secretario del Consejo, con voz y sin voto.

2. Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

3. Uno de los representantes de los padres en el Consejo Escolar será designado por la asociación de padres más representativa del centro, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las Administraciones educativas.

4. Corresponde a las Administraciones educativas regular las condiciones por las que los centros que impartan las enseñanzas de formación profesional o artes plásticas y diseño puedan incorporar a su Consejo Escolar un representante propuesto por las organizaciones empresariales o instituciones laborales presentes en el ámbito de acción del centro.

5. El alumnado podrá ser elegido miembro del Consejo Escolar a partir del primer curso de educación secundaria obligatoria. No obstante, los alumnos y las alumnas de los dos primeros cursos de educación secundaria obligatoria no podrán participar en la selección o el cese de quien ejerza la dirección. El alumnado de educación primaria participará en el Consejo Escolar del centro en los términos que establezcan las Administraciones educativas.

6. Corresponde a las Administraciones educativas determinar el número total de miembros del Consejo Escolar y regular el proceso de elección.

7. En los centros específicos de educación infantil, en los incompletos de educación primaria, en los de educación secundaria con menos de ocho unidades, en centros de educación permanente de personas adultas y de educación especial, en los que se impartan enseñanzas artísticas profesionales, de idiomas o deportivas, así como en aquellas unidades o centros de características singulares, la Administración educativa competente adaptará lo dispuesto en este artículo a la singularidad de los mismos.

8. En los centros específicos de educación especial y en aquellos que tengan unidades de educación especial formará parte también del Consejo Escolar un representante del personal de atención educativa complementaria.

9. Sin perjuicio de las competencias del Claustro de profesorado en relación con la planificación y organización docente, las decisiones que adopte el Consejo Escolar deberán aprobarse preferiblemente por consenso. Para los casos en los que no resulte posible alcanzar dicho consenso, las Administraciones educativas regularán las mayorías necesarias para la adopción de decisiones por el Consejo Escolar, a la vez que determinarán la necesidad de aprobación por mayoría cualificada de aquellas decisiones con especial incidencia en la comunidad educativa.

Artículo 127. *Competencias del Consejo Escolar.*

El Consejo Escolar del centro tendrá las siguientes competencias:

a) Aprobar y evaluar los proyectos y las normas a los que se refiere el capítulo II del título V de la presente Ley.

b) Aprobar y evaluar la programación general anual del centro, sin perjuicio de las competencias del Claustro del profesorado en relación con la planificación y organización docente.

c) Conocer las candidaturas a la dirección y los proyectos de dirección presentados por los candidatos.

d) Participar en la selección del director o directora del centro en los términos que la presente Ley establece. Ser informado del nombramiento y cese de los demás miembros del equipo directivo. En su caso, previo acuerdo de sus miembros, adoptado por mayoría de dos tercios, proponer la revocación del nombramiento del director o directora.

e) Decidir sobre la admisión del alumnado con sujeción a lo establecido en esta Ley y disposiciones que la desarrollen.

f) Impulsar la adopción y seguimiento de medidas educativas que fomenten el reconocimiento y protección de los derechos de la infancia.

g) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan los estilos de vida saludable, la convivencia en el centro, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la no discriminación, la prevención del acoso escolar y de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

h) Conocer las conductas contrarias a la convivencia y la aplicación de las medidas educativas, de mediación y correctoras velando por que se ajusten a la normativa vigente. Cuando las medidas correctoras adoptadas por el director o directora correspondan a conductas del alumnado que perjudiquen gravemente la convivencia del centro, el Consejo

Escolar, a instancia de padres, madres o tutores legales o, en su caso, del alumnado, podrá revisar la decisión adoptada y proponer, en su caso, las medidas oportunas.

i) Promover progresivamente la conservación y renovación de las instalaciones y equipo escolar para la mejora de la calidad y la sostenibilidad y aprobar la obtención de recursos complementarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 122.3.

j) Fijar las directrices para la colaboración, con fines educativos y culturales, con las Administraciones locales y con otros centros, entidades y organismos.

k) Analizar y valorar el funcionamiento general del centro, la evolución del rendimiento escolar y los resultados de las evaluaciones internas y externas en las que participe el centro.

l) Elaborar propuestas e informes, a iniciativa propia o a petición de la Administración competente, sobre el funcionamiento del centro y la mejora de la calidad de la gestión, así como sobre aquellos otros aspectos relacionados con la calidad de la misma.

m) Aprobar el proyecto de presupuesto del centro.

n) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la Administración educativa.

[. . .]

TÍTULO VII

Inspección del sistema educativo

[. . .]

CAPÍTULO II

Inspección educativa

Artículo 151. *Funciones de la inspección educativa.*

Las funciones de la inspección educativa son las siguientes:

a) Supervisar, evaluar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los proyectos y programas que desarrollen, con respeto al marco de autonomía que esta Ley ampara.

b) Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.

c) Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.

d) Velar por el cumplimiento, en los centros educativos, de las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo.

e) Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.

f) Asesorar, orientar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

g) Emitir los informes solicitados por las Administraciones educativas respectivas o que se deriven del conocimiento de la realidad propio de la inspección educativa, a través de los cauces reglamentarios.

h) Orientar a los equipos directivos en la adopción y seguimiento de medidas que favorezcan la convivencia, la participación de la comunidad educativa y la resolución de conflictos, impulsando y participando, cuando fuese necesario, en los procesos de mediación.

[. . .]

Disposición adicional vigesimoquinta. *Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.*

1. Con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros sostenidos parcial o totalmente con fondos públicos desarrollarán el principio de coeducación en todas las etapas educativas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y no separarán al alumnado por su género.

2. Con objeto de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y, para garantizar la efectividad del principio contenido en el apartado l) del artículo 1, los centros educativos incorporarán medidas para desarrollar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los respectivos planes de acción tutorial y de convivencia.

3. Los centros educativos deberán necesariamente incluir y justificar en su proyecto educativo las medidas que desarrollan para favorecer y formar en igualdad en todas las etapas educativas, incluyendo la educación para la eliminación de la violencia de género, el respeto por las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad, y la participación activa para hacer realidad la igualdad.

4. En todo caso, las Administraciones educativas impulsarán el incremento de la presencia de alumnas en estudios del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, así como en las enseñanzas de formación profesional con menor demanda femenina. Del mismo modo, las Administraciones educativas también promoverán la presencia de alumnado masculino en aquellos estudios en los que exista de forma notoria una mayor matrícula de mujeres que de hombres.

5. Las Administraciones educativas promoverán que los currículos y los libros de texto y demás materiales educativos fomenten el igual valor de mujeres y hombres y no contengan estereotipos sexistas o discriminatorios.

Asimismo, incluirán estos contenidos en los programas de formación inicial del profesorado.

[. . .]

§ 107

Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 287, de 1 de diciembre de 2005
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2005-19785

[. . .]

Artículo 4.

El Gobierno deberá:

1. Promover las acciones y actuaciones necesarias para desarrollar los contenidos de las Convenciones internacionales sobre la eliminación de toda forma de discriminación racial, discriminación contra la mujer y discriminación derivada de la orientación sexual.

2. Promover acciones necesarias para contribuir a la desmovilización y reintegración en la sociedad de menores implicados en conflictos.

[. . .]

§ 108

Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación y Ciencia
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2007
Última modificación: 26 de diciembre de 2011
Referencia: BOE-A-2007-22450

[. . .]

ANEXO

Desarrollo de determinados apartados del anexo I del Real Decreto 1393/2007, modificado por el artículo veintiuno del Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, como requisitos a verificar por los títulos oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de idiomas

Se desarrollan los siguientes apartados del anexo I del Real Decreto 1393/2007, modificado por el artículo veintiuno del Real Decreto 861/2010, de 2 de julio:

Apartado 1.1 Denominación:

La denominación de los títulos deberá ajustarse a lo dispuesto en el apartado segundo del Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 por el que se establecen las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos que habiliten para el ejercicio de las profesiones reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de diciembre de 2007 mediante Resolución del Secretario de Estado de Universidades e Investigación de 17 de diciembre de 2007, y a lo dispuesto en la presente Orden. Así:

1. La denominación de los títulos universitarios oficiales a los que se refiere el apartado anterior, deberá facilitar la identificación de la profesión para cuyo ejercicio habilita y en ningún caso, podrá conducir a error o confusión sobre sus efectos profesionales.

2. No podrá ser objeto de verificación por parte del Consejo de Universidades ningún plan de estudios correspondiente a un título universitario oficial cuya denominación incluya la referencia expresa a las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas sin que dicho título cumpla las condiciones establecidas en el referido Acuerdo y en la presente Orden.

Apartado 3. Competencias.

Competencias que los estudiantes deben adquirir:

1. Conocer los contenidos curriculares de las materias relativas a la especialización docente correspondiente, así como el cuerpo de conocimientos didácticos en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje respectivos. Para la formación profesional se incluirá el conocimiento de las respectivas profesiones.

2. Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje potenciando procesos educativos que faciliten la adquisición de las competencias propias de las respectivas enseñanzas, atendiendo al nivel y formación previa de los estudiantes así como la orientación de los mismos, tanto individualmente como en colaboración con otros docentes y profesionales del centro.

3. Buscar, obtener, procesar y comunicar información (oral, impresa, audiovisual, digital o multimedia), transformarla en conocimiento y aplicarla en los procesos de enseñanza y aprendizaje en las materias propias de la especialización cursada.

4. Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la planificación colectiva del mismo; desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas, adaptadas a la diversidad de los estudiantes.

5. Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje con especial atención a la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la formación ciudadana y el respeto de los derechos humanos que faciliten la vida en sociedad, la toma de decisiones y la construcción de un futuro sostenible.

6. Adquirir estrategias para estimular el esfuerzo del estudiante y promover su capacidad para aprender por sí mismo y con otros, y desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la confianza e iniciativa personales.

7. Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula, dominar destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia en el aula, y abordar problemas de disciplina y resolución de conflictos.

8. Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura en el entorno donde esté ubicado; desarrollar las funciones de tutoría y de orientación de los estudiantes de manera colaborativa y coordinada; participar en la evaluación, investigación y la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

9. Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativo y modelos de mejora de la calidad con aplicación a los centros de enseñanza.

10. Conocer y analizar las características históricas de la profesión docente, su situación actual, perspectivas e interrelación con la realidad social de cada época.

11. Informar y asesorar a las familias acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje y sobre la orientación personal, académica y profesional de sus hijos.

En el caso de la especialidad de Orientación Educativa, la formación recibida permitirá además:

12. Conocer las características psicopedagógicas de los alumnos para poder evaluarlos y emitir los informes que se requieran.

13. Conocer las medidas de atención a la diversidad que se pueden adoptar para poder realizar el asesoramiento necesario en cada caso.

14. Analizar la organización y funcionamiento del centro para coordinar la orientación, personal, académica y profesional del alumnado en colaboración con los miembros de la comunidad escolar.

15. Desarrollar las habilidades y técnicas necesarias para poder asesorar adecuadamente a las familias acerca del proceso de desarrollo y de aprendizaje de sus hijos.

16. Identificar los servicios públicos y entidades comunitarias con las que pueda colaborar el centro y promover y planificar, en colaboración con el equipo directivo, las acciones necesarias para una mejor atención del alumnado.

Apartado 4.2 Condiciones de acceso al Máster:

Para el ingreso en el Máster se establece como requisito de acceso la acreditación del dominio de las competencias relativas a la especialización que se desee cursar, mediante la realización de una prueba diseñada al efecto por las Universidades, de la que quedarán exentos quienes estén en posesión de alguna de las titulaciones universitarias que se correspondan con la especialización elegida.

Asimismo, habrá de acreditarse el dominio de una lengua extranjera equivalente al nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, de acuerdo con la Recomendación N.º R (98)6 del Comité de Ministros de Estados Miembros de 17 de octubre de 2000.

Apartado 5. Planificación de las enseñanzas.

Los títulos a que se refiere el presente acuerdo son enseñanzas universitarias oficiales de Máster, y sus planes de estudios tendrán una duración de 60 créditos europeos a los que se refiere el artículo 5 del mencionado Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

Estas enseñanzas se estructurarán teniendo en cuenta las materias y ámbitos docentes en educación secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional, enseñanzas artísticas, enseñanzas de idiomas y enseñanzas deportivas. Con carácter general, han de ser presenciales, al menos, en el 80% de los créditos totales del Máster, incluido necesariamente el Practicum. Las Universidades que por su especificidad diseñan, programan y desarrollan las enseñanzas exclusivamente a distancia, han de garantizar que el Practicum tenga carácter presencial. El Practicum se realizará en colaboración con las instituciones educativas establecidas mediante convenios entre Universidades y Administraciones Educativas. Las instituciones educativas participantes en la realización del Practicum habrán de estar reconocidas como centros de prácticas, así como los tutores encargados de la orientación y tutela de los estudiantes.

El plan de estudios deberá incluir como mínimo, los siguientes módulos:

Módulo	N.º de créditos europeos	Competencias que deben adquirirse
Genérico.	12	
Aprendizaje y desarrollo de la personalidad.		Conocer las características de los estudiantes, sus contextos sociales y motivaciones. Comprender el desarrollo de la personalidad de estos estudiantes y las posibles disfunciones que afectan al aprendizaje. Elaborar propuestas basadas en la adquisición de conocimientos, destrezas y aptitudes intelectuales y emocionales. Identificar y planificar la resolución de situaciones educativas que afectan a estudiantes con diferentes capacidades y diferentes ritmos de aprendizaje.
Procesos y contextos educativos.		Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula y en el centro, abordar y resolver posibles problemas. Conocer la evolución histórica del sistema educativo en nuestro país. Conocer y aplicar recursos y estrategias de información, tutoría y orientación académica y profesional. Promover acciones de educación emocional, en valores y formación ciudadana. Participar en la definición del proyecto educativo y en las actividades generales del centro atendiendo a criterios de mejora de la calidad, atención a la diversidad, prevención de problemas de aprendizaje y convivencia.
Sociedad, familia y educación.		Relacionar la educación con el medio y comprender la función educadora de la familia y la comunidad, tanto en la adquisición de competencias y aprendizajes como en la educación en el respeto de los derechos y libertades, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad. Conocer la evolución histórica de la familia, sus diferentes tipos y la incidencia del contexto familiar en la educación. Adquirir habilidades sociales en la relación y orientación familiar.
Específico.	24	
Complementos para la formación disciplinar.		Conocer el valor formativo y cultural de las materias correspondientes a la especialización y los contenidos que se cursan en las respectivas enseñanzas. Conocer la historia y los desarrollos recientes de las materias y sus perspectivas para poder transmitir una visión dinámica de las mismas. Conocer contextos y situaciones en que se usan o aplican los diversos contenidos curriculares. En formación profesional, conocer la evolución del mundo laboral, la interacción entre sociedad, trabajo y calidad de vida, así como la necesidad de adquirir la formación adecuada para la adaptación a los cambios y transformaciones que puedan requerir las profesiones. En el caso de la orientación psicopedagógica y profesional, conocer los procesos y recursos para la prevención de problemas de aprendizaje y convivencia, los procesos de evaluación y de orientación académica y profesional.
Aprendizaje y enseñanza de las materias correspondientes.		Conocer los desarrollos teórico-prácticos de la enseñanza y el aprendizaje de las materias correspondientes. Transformar los currículos en programas de actividades y de trabajo. Adquirir criterios de selección y elaboración de materiales educativos. Fomentar un clima que facilite el aprendizaje y ponga en valor las aportaciones de los estudiantes. Integrar la formación en comunicación audiovisual y multimedia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Conocer estrategias y técnicas de evaluación y entender la evaluación como un instrumento de regulación y estímulo al esfuerzo.
Innovación docente e iniciación a la investigación educativa.		Conocer y aplicar propuestas docentes innovadoras en el ámbito de la especialización cursada. Analizar críticamente el desempeño de la docencia, de las buenas prácticas y de la orientación utilizando indicadores de calidad. Identificar los problemas relativos a la enseñanza y aprendizaje de las materias de la especialización y plantear alternativas y soluciones. Conocer y aplicar metodologías y técnicas básicas de investigación y evaluación educativas y ser capaz de diseñar y desarrollar proyectos de investigación, innovación y evaluación.
Practicum.	16	

Módulo	N.º de créditos europeos	Competencias que deben adquirirse
Practicum en la especialización, incluyendo el Trabajo fin de Máster.		Adquirir experiencia en la planificación, la docencia y la evaluación de las materias correspondientes a la especialización. Acreditar un buen dominio de la expresión oral y escrita en la práctica docente. Dominar las destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar un clima que facilite el aprendizaje y la convivencia. Participar en las propuestas de mejora en los distintos ámbitos de actuación a partir de la reflexión basada en la práctica. Para la formación profesional, conocer la tipología empresarial correspondiente a los sectores productivos y comprender los sistemas organizativos más comunes en las empresas. Respecto a la orientación, ejercitarse en la evaluación psicopedagógica, el asesoramiento a otros profesionales de la educación, a los estudiantes y a las familias. Estas competencias, junto con las propias del resto de materias, quedarán reflejadas en el Trabajo fin de Máster que compendia la formación adquirida a lo largo de todas las enseñanzas descritas.

A la especialidad "*Orientación educativa*" le corresponderá un plan de estudios específico que deberá incluir como mínimo los siguientes módulos:

CONTENIDOS FORMATIVOS

Materias	N.º de ECTS	Competencias que deben adquirirse
GENÉRICO		
Desarrollo, aprendizaje y educación.	12	Identificar y valorar los factores y procesos que inciden en la capacidad de aprendizaje del alumnado y en su rendimiento escolar. Analizar, elaborar y revisar propuestas de materiales, situaciones y contextos educativos a partir del conocimiento de estos factores y procesos y de las teorías actuales del aprendizaje y de la instrucción.
Procesos y contextos educativos.		Conocer la evolución de los diferentes sistemas de orientación y asesoramiento psicopedagógico. Analizar las relaciones entre los distintos contextos educativos del alumnado y diseñar estrategias de orientación e intervención orientadas a promover su articulación y complementariedad. Analizar las características, organización y funcionamiento de los centros educativos y valorar la funcionalidad de los procesos y órganos de dirección, participación y coordinación pedagógica y didáctica. Conocer los procesos de interacción y comunicación en el aula. Saber diseñar los distintos documentos de planificación del Centro y participar en la definición del proyecto educativo, en los procesos de desarrollo curricular y en las actividades generales del centro, atendiendo a criterios de mejora de la calidad de la educación, atención a la diversidad, prevención de problemas de aprendizaje y convivencia, y promoción del éxito escolar.
Sociedad, familia y educación.		Relacionar la educación con el medio y comprender la función educadora de la familia y la comunidad, tanto en la adquisición de competencias y aprendizajes como en la educación, en el respeto de los derechos y libertades, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad o en cualquier otra circunstancia personal o social que pueda suponer un riesgo para su inclusión social y escolar. Conocer la evolución histórica de la familia, sus diferentes tipos y la incidencia del contexto familiar en la educación en general, y en el rendimiento escolar en particular. Colaborar con el Equipo Directivo en la adopción de medidas para la coordinación del centro escolar con las familias y diseñar estrategias orientadas a favorecer la efectiva participación y colaboración de éstas en los procesos educativos.
ESPECÍFICO		
Los ámbitos de la orientación educativa y el asesoramiento psicopedagógico.	24	Conocer los procesos de desarrollo curricular y la elaboración de planes institucionales para participar con los equipos directivos y los órganos de coordinación en su diseño y aplicación. Coordinar la elaboración el Plan de Acción Tutorial en los diferentes niveles del sistema educativo (Infantil, Primaria, Secundaria, FP y Bachillerato) y, en su caso, el Plan de Orientación Académica y Profesional. Asesorar y colaborar con el profesorado en la revisión y mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje y de evaluación, y ponerlos en práctica en caso de impartir alguna materia del curriculum. Asesorar y colaborar con los docentes y, en especial, con los tutores, en el acompañamiento al alumnado en sus procesos de desarrollo, aprendizaje y toma de decisiones. Orientar al alumnado en su conocimiento personal, en la progresiva definición y ajuste de un proyecto de vida, y en la adopción de decisiones académicas y profesionales, de manera que todo ello facilite su inserción laboral. Conocer, seleccionar, diseñar y aplicar estrategias y planes de información y orientación profesional para la transición al mercado laboral y la empleabilidad. Aplicar técnicas de mediación para la gestión de conflictos con el fin de mejorar el clima de convivencia en los Centros.
Los procesos de la orientación educativa y el asesoramiento psicopedagógico.		Conocer y analizar las características, organización y funcionamiento de los servicios de orientación educativa y asesoramiento psicopedagógico que operan en los diferentes niveles del sistema educativo (Infantil, Primaria, ESO, FP y Bachillerato). Identificar demandas, establecer objetivos y participar en el diseño de planes de intervención acordes con los resultados del análisis institucional de los centros educativos y los sistemas relacionados. Colaborar en el establecimiento de estructuras de trabajo colaborativo con los docentes y otros miembros de la comunidad escolar, así como con otros profesionales que intervienen en los centros educativos. Coordinar las actuaciones en la zona o sector con todos los agentes educativos y otros servicios, con especial atención a los servicios sociales, de salud y laborales para una intervención coordinada. Conocer y valorar las técnicas de diagnóstico psicopedagógico. Evaluar las intervenciones realizadas y derivar cambios para mejorarlas. Saber aplicar programas preventivos de alcance sociocomunitario. Conocer y utilizar algunas herramientas digitales básicas por su utilidad en las tareas de orientación y tutoría y en el desarrollo de las funciones del orientador.
Educación inclusiva y atención a la diversidad.		Analizar críticamente los planteamientos conceptuales e ideológicos de la inclusión y la exclusión socioeducativa. Identificar las barreras y los facilitadores de una educación inclusiva tanto en el centro escolar como en el resto de los contextos que influyen sobre el desarrollo y la educación del alumnado. Diseñar y poner en marcha, en colaboración con la comunidad escolar, medidas de atención a la diversidad que garanticen la presencia, participación y aprendizaje de todo el alumnado. Realizar evaluaciones psicopedagógicas y, en su caso, elaborar informes diagnósticos y dictámenes de escolarización para el alumnado con necesidades de apoyo específico. Identificar las necesidades específicas de apoyo educativo asociadas a la discapacidad, los trastornos de desarrollo, las dificultades de aprendizaje, la alta capacidad y factores socioculturales. Diseñar y poner en marcha, utilizando los recursos del sistema de orientación, intervenciones de apoyo para todo el alumnado que lo requiera en el marco del Plan de Atención a la Diversidad. Identificar y planificar la resolución de situaciones educativas que afecten a estudiantes con diferentes capacidades y diferentes ritmos de aprendizaje.
La investigación e innovación educativa y la gestión del cambio.		Identificar y formular problemas relevantes surgidos en los centros educativos que lleven a emprender actividades de investigación y mejora. Participar y colaborar en proyectos de investigación e innovación orientados al análisis y mejora de las prácticas educativas. Apoyar el trabajo en equipo de los docentes mediante estrategias y técnicas de trabajo colaborativo y de análisis de la práctica docente para potenciar el trabajo en equipo del profesorado, especialmente con base en las TIC. Apoyar la formación continua del profesorado aportando herramientas conceptuales y metodológicas para la reflexión colectiva y crítica sobre la propia práctica. Impulsar y participar en el diseño de los planes de formación del profesorado. Asesorar en los procesos de evaluación de la calidad y la elaboración de los planes de mejora. Conocer investigaciones e innovaciones relevantes y actuales en el ámbito de la orientación e identificar los foros adecuados para difundir los resultados de las mismas.

Materias	N.º de ECTS	Competencias que deben adquirirse
Practicum y Trabajo **fin de Máster** Prácticas profesionales en equipos de sector o en instancias de orientación educativa y asesoramiento psicopedagógico en centros escolares que impartan cualquiera de las enseñanzas reguladas en la LOE.	16	Adquirir experiencia en el ejercicio de la orientación educativa y el asesoramiento psicopedagógico acreditando un buen dominio de la expresión oral y escrita y de las competencias profesionales necesarias para este ejercicio. Analizar la realidad escolar en la que se lleven a cabo las prácticas utilizando los marcos teóricos estudiados en el Máster. Planificar, desarrollar o evaluar un plan de intervención en el ámbito de la orientación educativa y el asesoramiento psicopedagógico. Identificar posibles ámbitos de mejora de la intervención realizada argumentando los fundamentos teóricos de la propuesta y cómo se evaluaría ésta. Revisar la propia experiencia y los conocimientos previos desde el punto de vista de las competencias adquiridas o desarrolladas durante la realización del practicum. Reflejar estas competencias, junto con las adquiridas y desarrolladas en el resto de materias, en el Trabajo fin de Máster que compendie la formación adquirida.»

§ 109

Real Decreto 1614/2009, de 26 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas artísticas superiores reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 259, de 27 de octubre de 2009
Última modificación: 27 de julio de 2022
Referencia: BOE-A-2009-17005

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *Enseñanzas artísticas superiores y expedición de títulos.*

1. Los centros de enseñanzas artísticas superiores impartirán las enseñanzas a las que se refiere el artículo 58.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2. Los títulos correspondientes a las enseñanzas reguladas por este real decreto serán homologados por el Estado y expedidos por las Administraciones educativas en las condiciones previstas en el artículo 6 bis.6 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo.

3. Los títulos a cuya obtención conduce la superación de las enseñanzas artísticas superiores, deberán ser inscritos en el Registro estatal de centros docentes no universitarios, y acreditados, en su caso, de acuerdo con las previsiones contenidas en este real decreto.

4. Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse:

a) Desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.

b) Desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios.

c) De acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores.

[. . .]

§ 110

Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de educación secundaria obligatoria o de bachillerato. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 173, de 17 de julio de 2010
Última modificación: 22 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2010-11426

[. . .]

Disposición adicional séptima. *Referencias genéricas.*

Todas las referencias al profesorado y a titulaciones para las que en este real decreto se utiliza la forma del masculino genérico deben entenderse aplicables indistintamente a mujeres y a hombres.

[. . .]

§ 111

Real Decreto 1220/2010, de 1 de octubre, por el que se crea el Observatorio Universitario de Becas, Ayudas al Estudio y Rendimiento Académico. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 251, de 16 de octubre de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-15786

[. . .]

Artículo 3. *Composición.*

1. El Observatorio Universitario tendrá la siguiente composición:

Presidencia: El Ministro o la Ministra de Educación.
Vicepresidencia primera: La persona titular de la Secretaría General de Universidades.
Vicepresidencia segunda: Elegido por el Pleno del Observatorio entre los vocales correspondientes a los diferentes ámbitos de representación previstos en los apartados a), b), c) y d), por turno rotatorio en el orden establecido.
Vocales:

a) Tres designados por el Consejo de Universidades entre los rectores y rectoras.
b) Tres designados por la Conferencia General de Política Universitaria.
c) Tres estudiantes universitarios designados por el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado.
d) Cuatro designados por las organizaciones sindicales y empresariales y dos, designados por los Consejos Sociales de las Universidades.
e) Tres designados por el Presidente del Observatorio, entre el personal adscrito a la Secretaría General de Universidades, con rango mínimo de Subdirector General.

Secretariado Permanente: El/la Subdirector/a General de Análisis, Estudios y Prospectiva Universitaria.

2. Los nombramientos de los vocales propuestos en los diferentes ámbitos de representación serán efectuados por el Ministro o la Ministra de Educación.
3. En la designación de los miembros del Observatorio Universitario deberá procurarse el respeto del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 112

Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 263, de 30 de octubre de 2010
Última modificación: 17 de julio de 2024
Referencia: BOE-A-2010-16551

[. . .]

CAPÍTULO III

Concurso de traslados de ámbito estatal

[. . .]

Artículo 9. *Convocatorias y puestos ofertados.*

1. El Ministerio de Educación publicará en el «Boletín Oficial del Estado» las convocatorias para proveer plazas o puestos vacantes por concurso de traslados de ámbito estatal correspondientes a su ámbito de gestión territorial.

Las convocatorias que realicen los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas se publicarán en sus respectivos Boletines o Diarios Oficiales y en el «Boletín Oficial del Estado». En este último caso, la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» podrá sustituirse por la inserción en el mismo de un anuncio en el que se indique la Administración educativa convocante, el cuerpo o cuerpos a los que afecta la convocatoria, el Boletín o Diario Oficial en que se hace pública la convocatoria, el plazo de presentación de solicitudes y la fecha de inicio del mismo y el órgano o dependencia al que las solicitudes deben dirigirse.

2. En estas convocatorias deberán incluirse, al menos, los tipos de plazas o puestos, los requisitos indispensables para desempeñarlas, el baremo de méritos y la forma en la que se harán públicas sus resoluciones, no pudiendo establecer una puntuación mínima para la obtención de un destino definitivo.

3. Las convocatorias de las distintas Administraciones educativas podrán establecer que en el órgano colegiado de carácter técnico, encargado de la valoración de los méritos aportados por los participantes, puedan participar asesores o especialistas que, sin formar parte del mismo, le asistan en el ejercicio de sus funciones. Dicho órgano deberá ajustar su funcionamiento a las reglas de imparcialidad y objetividad. En la composición de los mismos se velará por el principio de profesionalidad y especialidad o especialización y se adecuará

al criterio de paridad entre mujer y hombre, salvo que razones fundadas y objetivas lo impidan.

Asimismo, las convocatorias podrán establecer que las unidades de personal de las distintas Administraciones educativas colaboren con el órgano técnico colegiado en la valoración de los méritos, siempre que existan parámetros reglados para ello. Estas unidades realizarán estas funciones por delegación de aquellos órganos, aportando a los mismos sus resultados para su valoración.

4. En los concursos se ofertarán las plazas o puestos vacantes que determinen las Administraciones educativas, entre los que se incluirán los que se produzcan, al menos, hasta el 31 de diciembre del curso escolar en el que se efectúe la convocatoria, así como aquellos que resulten del propio concurso siempre que, en cualquiera de los casos, la continuidad de su funcionamiento esté prevista en la planificación educativa en función de los criterios de estabilidad del profesorado en un mismo centro que las Administraciones educativas establezcan para la obtención de destinos definitivos.

[. . .]

§ 113

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 318, de 31 de diciembre de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-20147

[. . .]

CAPÍTULO II

De los derechos y deberes de los estudiantes

[. . .]

Artículo 7. *Derechos comunes de los estudiantes universitarios.*

1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos:

a) Al estudio en la universidad de su elección, en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico. Asimismo, a que las universidades promuevan programas de información y orientación a sus futuros estudiantes, que favorezcan la transición activa a la universidad, enfocados a una mejor integración en sus estructuras, niveles y ámbitos de formación a lo largo de la vida, actividad investigadora, cultural y de responsabilidad social. Los estudiantes universitarios tienen el derecho a participar en el diseño, seguimiento y evaluación de la política universitaria.

b) A la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna, en el acceso a la universidad, ingreso en los centros, permanencia en la universidad y ejercicio de sus derechos académicos.

c) A una formación académica de calidad, que fomente la adquisición de las competencias que correspondan a los estudios elegidos e incluya conocimientos, habilidades, actitudes y valores; en particular los valores propios de una cultura democrática y del respeto a los demás y al entorno.

d) A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad.

e) Al asesoramiento y asistencia por parte de profesores, tutores y servicios de atención al estudiante, de conformidad con lo dispuesto en este Estatuto.

f) A la información y orientación vocacional, académica y profesional, así como al asesoramiento por las universidades sobre las actividades de las mismas que les afecten, y,

en especial, sobre actividades de extensión universitaria, alojamiento universitario, deportivas y otros ámbitos de vida saludable, y su transición al mundo laboral

g) A ser informado de las normas de la universidad sobre la evaluación y el procedimiento de revisión de calificaciones.

h) A una evaluación objetiva y siempre que sea posible continua, basada en una metodología activa de docencia y aprendizaje.

i) A obtener reconocimiento académico por su participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación en los términos establecidos en la normativa vigente.

j) A la validación, a efectos académicos, de la experiencia laboral o profesional de acuerdo con las condiciones que, en el marco de la normativa vigente, fije la universidad.

k) A participar en los programas de movilidad, nacional o internacional, en el marco de la legislación vigente.

l) A conocer y participar en los programas y observatorios de incorporación laboral que desarrollen las universidades y otras instituciones.

m) Al uso de instalaciones académicas adecuadas y accesibles a cada ámbito de su formación.

n) A recibir formación sobre prevención de riesgos y a disponer de los medios que garanticen su salud y seguridad en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.

o) A la portabilidad de las becas y ayudas al estudio de las convocatorias nacionales, entendiendo por ésta el derecho a su disfrute en todo el territorio nacional, con independencia del lugar de residencia, así como a la portabilidad de las becas propias de las universidades, en los términos que se establezcan en sus respectivas convocatorias.

p) Al acceso a la formación universitaria a lo largo de la vida, para lo cual las universidades establecerán y difundirán los mecanismos específicos de admisión que correspondan.

q) A su incorporación en las actividades de voluntariado y participación social, cooperación al desarrollo, y otras de responsabilidad social que organicen las universidades.

r) A la libertad de expresión, de reunión y de asociación en el ámbito universitario, exenta de toda discriminación directa e indirecta, como expresión de la corresponsabilidad en la gestión educativa y del respeto proactivo a las personas y a la institución universitaria.

s) A tener una representación activa y participativa, en el marco de la responsabilidad colectiva, en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, en los términos establecidos en este Estatuto y en los respectivos Estatutos o normas de organización y funcionamiento universitarios.

t) A participar en la elección de los órganos de gobierno de la universidad donde desarrollen su actividad académica en los términos previstos en su respectivo Estatuto.

u) A ser informados y a participar de forma corresponsable en el establecimiento y funcionamiento de las normas de permanencia de la universidad aprobadas por el Consejo Social de la misma.

v) A que sus datos personales no sean utilizados con otros fines que los regulados por la Ley de Protección de Datos de carácter personal.

w) A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

x) Al reconocimiento de la autoría de los trabajos elaborados durante sus estudios y a la protección de la propiedad intelectual de los mismos.

Y todos aquellos derechos reconocidos en la legislación general, en la normativa propia de las Comunidades Autónomas, así como en los Estatutos y normas propias de las universidades.

2. En el marco del compromiso con la dimensión social de la educación superior y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, las administraciones públicas con competencias en materia universitaria y las universidades establecerán, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, las medidas que sean necesarias para hacer posible el ejercicio de estos derechos a los estudiantes a tiempo parcial y, en especial, la obtención de cualificaciones a través de trayectorias de aprendizaje flexibles. A estos efectos, los estudiantes que lo

deseen solicitarán el reconocimiento de estudiante a tiempo parcial a su universidad, que procederá a identificar esta condición.

[. . .]

CAPÍTULO VIII

De la participación y la representación estudiantil

[. . .]

Artículo 35. *Elección de representantes.*

1. Todos los estudiantes universitarios están comprometidos en la participación, activa y democrática, en los órganos de gobierno de su universidad, centro y departamento, y en sus propios colectivos, mediante la elección de sus representantes.

2. Son electores y elegibles todos los estudiantes que se encuentren matriculados en la universidad y que realicen estudios conducentes a la obtención de un título oficial en los términos establecidos en los estatutos de su universidad y reglamentos que los desarrollen.

3. Las universidades impulsarán la participación activa de las y los estudiantes en los procesos de elección, proporcionando la información y los medios materiales necesarios y fomentando el debate, así como facilitando y promoviendo la implicación del alumnado en el diseño de los mecanismos para el estimulo de la participación de los estudiantes.

4. Son representantes de los estudiantes que cursan estudios conducentes a la obtención de un título oficial:

a). Los estudiantes que, elegidos por sus compañeros, formen parte de los órganos colegiados de gobierno y representación de la universidad.

b). Los estudiantes que, elegidos por sus compañeros, ejercen otras funciones representativas, de acuerdo con la normativa de cada universidad.

5. Se promoverá que la representación estudiantil respete el principio de paridad, con participación proporcional de hombre y mujeres. Asimismo, se promoverá la participación de las personas con discapacidad en dicha representación estudiantil.

6. La normativa de cada universidad regulará la representación de los estudiantes que cursen estudios no conducentes a la obtención de un título oficial.

[. . .]

Artículo 38. *Participación estudiantil y promoción de asociaciones, federaciones y confederaciones de estudiantes.*

1. En los términos establecidos por este Estatuto y por las normativas propias de las universidades, se impulsará la participación estudiantil en asociaciones y movimientos sociales, como expresión de la formación en valores de convivencia y ciudadanía

2. Dentro de los fines propios de la universidad, se promoverá la constitución de asociaciones, colectivos, federaciones y confederaciones de estudiantes, que tendrán por objeto desarrollar actividades de su interés, en el régimen que dispongan sus estatutos.

3. Los estudiantes, individualmente y organizados en dichos colectivos, deben contribuir con proactividad y corresponsabilidad a:

a) El equilibrio, la paridad y la igualdad de oportunidades en la representación estudiantil y en los órganos de representación de las asociaciones.

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la formulación de sus proyectos.

c) La promoción de la participación de los estudiantes con discapacidad.

d) El compromiso de las universidades con la sostenibilidad y las actividades saludables.

e) El diseño y las políticas estratégicas de los campus en los que desarrollan su actividad, y en especial la mejora de los mismos como campus sostenibles, saludables y solidarios.

4. Las universidades, en la medida de sus posibilidades, habilitarán locales y medios para el desarrollo de las actividades y el funcionamiento de las asociaciones.

5. Las administraciones con competencia en materia universitaria y las universidades, destinarán en sus presupuestos las partidas correspondientes, que permitan subvencionar la gestión de estas asociaciones y la participación en ellas de los estudiantes respetando el principio de igualdad y no discriminación por razón de edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra circunstancia personal o social.

6. Las universidades, en su ámbito de actuación, podrán disponer de un registro de asociaciones estudiantiles propias y para las que se establecerán los requisitos y normas de funcionamiento.

[. . .]

CAPÍTULO XI

Del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado

[. . .]

Artículo 48. *Composición.*

1. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado estará formado por:

a) Un estudiante representante de cada una de las universidades españolas, públicas y privadas. En las universidades en las que exista Consejo de Estudiantes, u órgano equivalente de representación estudiantil, la representación recaerá en su Presidente, o figura equivalente. En las universidades en las que no exista Consejo de Estudiantes, el representante será nombrado por el Consejo de Gobierno a propuesta de los estudiantes electos del mismo.

b) Un representante, estudiante universitario, de cada una de las confederaciones y federaciones de asociaciones de estudiantes con presencia en el Consejo Escolar del Estado, dadas las competencias de éste en relación con el sistema educativo y, en concreto, con la educación secundaria y formación profesional.

c) Un representante, estudiante universitario, de cada uno de los Consejos Autonómicos de Estudiantes que estén constituidos o que se constituyan en el futuro.

d) Tres representantes, estudiantes universitarios, pertenecientes a confederaciones, federaciones y asociaciones de estudiantes que persigan intereses generales y no estén representadas por la vía del punto b) anterior, a razón de un representante por entidad. Dichas confederaciones, federaciones o asociaciones deberán acreditar tener, entre sus afiliados, representantes en los Consejos de Estudiantes o Consejos de Gobierno de un mínimo de seis universidades pertenecientes, al menos, a tres Comunidades Autónomas. Las entidades que formen parte de organizaciones federativas más amplias, estarán representadas por el miembro correspondiente a esta última. El Reglamento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado concretará el sistema de designación de estos representantes.

e) Cinco miembros designados por su Presidente, entre personalidades de reconocido prestigio en el campo de la educación superior que sean, o hayan sido, miembros de los Consejos de Gobierno de las universidades o asociaciones u organizaciones de ámbito estudiantil. Al menos uno de ellos, será una persona experta y de reconocido prestigio en el ámbito de colectivos especialmente desfavorecidos y/o vulnerables.

f) Además, serán miembros natos del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado:

i. El Ministro de Educación, que actuará de Presidente.

ii. El Secretario General de Universidades, que actuará de Vicepresidente primero.

iii. El titular de la Dirección General de Formación y Orientación Universitaria, que actuará de Secretario.

2. De los representantes estudiantiles y, elegido por el Pleno, uno será Vicepresidente segundo.

3. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado en los términos previstos en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

Artículo 51. *Funciones.*

Son funciones del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado:

a) Informar los criterios de las propuestas políticas del Gobierno en materia de estudiantes universitarios y en aquellas materias para las cuales sean requerido informe del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado.

b) Ser interlocutor ante el Ministerio de Educación, en los asuntos que conciernen a los estudiantes.

c) Contribuir activamente a la defensa de los derechos de los estudiantes, cooperando con las Asociaciones de Estudiantes, y los órganos de representación estudiantil.

d) Velar por la adecuada actuación de los órganos de gobierno de las universidades en lo que se refiere a los derechos y deberes de los estudiantes establecidos en los Estatutos de cada una de ellas.

e) Recibir y, en su caso, dar cauce a las quejas que le presenten los estudiantes universitarios.

f) Colaborar con los Defensores Universitarios, en garantía de los derechos de los estudiantes de las universidades españolas.

g) Establecer relaciones con otras instituciones y entidades para la promoción y desarrollo de sus fines institucionales.

h) Elevar propuestas al Gobierno en materias relacionadas con su competencia.

i) Pronunciarse, cuando se considere oportuno, sobre cualquier asunto para el que sea requerido por el Ministro de Educación, el Secretario General de Universidades o por cualquier otra instancia que lo solicite.

j) Conocer los informes relativos al mapa de titulaciones.

k) Estar representado y participar en la fijación de criterios para la concesión de becas y otras ayudas destinadas a los estudiantes, en el ámbito de la competencia del Estado.

l) Fomentar el asociacionismo estudiantil, y la participación de los estudiantes en la vida universitaria.

m) Realizar pronunciamientos por iniciativa propia y actuar como interlocutor de los estudiantes ante la Administración, los medios de comunicación y la sociedad, en el ámbito de la competencia del Estado.

n) Velar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

o) Velar por el cumplimiento del presente Estatuto

p) Cualesquiera otras funciones que les asignen el Estatuto del Estudiante Universitario, sus normas de desarrollo y la legislación vigente.

[. . .]

CAPÍTULO XV

De la atención al universitario

Artículo 65. *Servicios de atención al estudiante.*

1. Como herramienta complementaria en la formación integral del estudiante, las universidades podrán disponer de unidades de atención al estudiante, con cargo a sus propios presupuestos o mediante convenios con instituciones o entidades externas.

2. Dichas unidades, independientemente de las estructuras orgánicas en que se traduzcan en cada universidad, deberán desarrollar sus funciones estrechamente conectadas y coordinadas con los sistemas de acción tutorial, las acciones de formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad.

3. A tal efecto, estas unidades podrán ofrecer información y orientación en los siguientes ámbitos:

a) Elección de estudios y reformulación o cambio de los mismos para facilitar el acceso y la adaptación al entorno universitario.

b) Metodologías de trabajo en la universidad y formación en estrategias de aprendizaje, para proporcionar ayuda a los estudiantes en los momentos de transición entre las diferentes etapas del sistema educativo, así como a lo largo de los estudios universitarios, para facilitar el rendimiento académico y el desarrollo personal y social

c) Itinerarios formativos y salidas profesionales, formación en competencias transversales y el diseño del proyecto profesional para facilitar la empleabilidad y la incorporación laboral.

d) Estudios universitarios y actividades de formación a lo largo de la vida.

e) Becas y ayudas al estudio.

f) Asesoramiento sobre derechos y responsabilidades internas y externas a la universidad.

g) Asesoramiento psicológico y en materia de salud.

h) Asociacionismo y participación estudiantil.

i) Iniciativas y actividades culturales, de proyección social, de cooperación y de compromiso social.

j) Información sobre servicios de alojamiento y servicios deportivos así como otros servicios que procuren la integración de los estudiantes al entorno universitario.

k) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4. Las universidades promoverán la participación estudiantil y de las asociaciones estudiantiles en las unidades de atención al estudiante, en los términos que establezcan las normativas correspondientes.

5. Las universidades potenciarán y propondrán la creación y mantenimiento de servicios de transporte adaptado para los estudiantes con discapacidad motórica y/o dificultades de movilidad.

6. Desde cada universidad se fomentará la creación de Servicios de Atención a la comunidad universitaria con discapacidad, mediante el establecimiento de una estructura que haga factible la prestación de los servicios requeridos por este colectivo.

7. Las universidades españolas deberán velar por la accesibilidad de herramientas y formatos con el objeto de que los estudiantes con discapacidad cuenten con las mismas condiciones y oportunidades a la hora de formarse y acceder a la información.

8. Las páginas web y medios electrónicos de las enseñanzas y/o universidades a distancia, en cumplimiento de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, serán accesibles para las personas con discapacidad y facilitarán la descarga de la información que contienen.

[. . .]

§ 114

Real Decreto 1239/2011, de 8 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 228, de 22 de septiembre de 2011
Última modificación: 2 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-2011-14987

[. . .]

TÍTULO VI

La comunidad universitaria

[. . .]

CAPÍTULO II

Personal docente e investigador

[. . .]

Sección 4.ª Selección y promoción

[. . .]

Artículo 167. *Comisiones de selección.*

1. Las comisiones de selección serán nombradas por el Rector una vez aprobadas por el Consejo de Gobierno a propuesta de los Departamentos e Institutos universitarios de Investigación, previo informe de la Facultad o Escuela correspondiente. Su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Cada comisión deberá atender en su composición a los términos establecidos en el reglamento de Concurso de Acceso aprobado en Consejo de Gobierno.

2. El Consejo de Gobierno dictará las normas necesarias para la convocatoria y plazos de celebración de los concursos.

[. . .]

TÍTULO IX

El régimen jurídico y electoral

[. . .]

CAPÍTULO IV

Elecciones a órganos colegiados

Artículo 256. *Elecciones de los órganos colegiados.*

1. La elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro universitario, Juntas de Facultad o Escuela y Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, y deberán propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en los Estatutos. Los mismos criterios se aplicarán en la elección de los Claustros de los Centros Asociados.

2. La elección de los representantes en el Consejo de Gobierno de la Universidad se realizará en el seno del Claustro universitario o del órgano de representación pertinente.

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Compromiso de igualdad.*

En consonancia con los principios de igualdad que ampara la vigente Ley Orgánica de Universidades, todos los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Educación a Distancia procurarán contar con una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones.

Disposición adicional cuarta. *Unidad de Igualdad.*

La Universidad contará en sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de hombres y mujeres.

[. . .]

§ 115

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 131, de 2 de junio de 2011
Última modificación: 11 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2011-9617

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Objetivos generales.*

Los objetivos generales de esta ley son los siguientes:

a) Fomentar la investigación científica y técnica abierta, inclusiva y responsable en todos los ámbitos del conocimiento, como factor esencial para desarrollar la competitividad y el bienestar social, mediante la creación de un entorno económico, social, cultural e institucional favorable al conocimiento y a la innovación.

b) Fomentar la ciencia básica o fundamental y su valor intrínseco y autosuficiente para generar nuevos conocimientos, reconociendo el valor de la ciencia como bien común.

c) Impulsar la ciencia abierta al servicio de la sociedad y promover iniciativas orientadas a facilitar el libre acceso a los datos, documentos y resultados generados por la investigación, desarrollar infraestructuras y plataformas abiertas, y fomentar la participación abierta de la sociedad civil en los procesos científicos.

d) Impulsar la transferencia de conocimiento, favoreciendo la interrelación de los agentes y propiciando una eficiente colaboración público-privada, así como la cooperación entre las distintas áreas de conocimiento y la formación de equipos transdisciplinares. La transferencia de conocimiento debe producirse en ambos sentidos, enriqueciendo y mejorando el tejido productivo y empresarial, pero también generando beneficios y ventajas en el ámbito público en pro del conjunto de la sociedad.

e) Fomentar la innovación en todos los sectores y en la sociedad, mediante la creación de entornos económicos e institucionales favorables a la innovación que estimulen la productividad y mejoren la competitividad en beneficio del bienestar social, la salud y las condiciones de vida de las personas. Fomentar la participación ciudadana en el diseño y objetivos de los programas y proyectos de investigación públicos.

f) Promover la innovación pública, entendida como aquella innovación protagonizada por el sector público y, en particular, la capacidad de experimentar en política pública, diseñar intervenciones basadas en evidencias –especialmente evidencias científicas–, regular atendiendo al impacto normativo en innovación, desarrollar bancos de pruebas y desplegar

una contratación pública comprometida con la incorporación de soluciones innovadoras y de I+D.

g) Contribuir a un desarrollo sostenible que posibilite un progreso social armónico y justo, sustentado a partir de los grandes retos sociales y económicos a los que la ciencia y la innovación han de dar respuesta.

h) Coordinar las políticas de ciencia, tecnología e innovación en la Administración General del Estado y entre las distintas Administraciones Públicas, mediante los instrumentos de planificación que garanticen el establecimiento de prioridades en la asignación de recursos y de objetivos e indicadores de seguimiento y evaluación.

i) Potenciar el fortalecimiento institucional de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y la colaboración entre ellos.

j) Garantizar el acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en condiciones de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia de todas las personas aspirantes y contribuir a la formación continua, la cualificación y la potenciación de las capacidades del personal que participa en el mismo.

k) Favorecer la internacionalización de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación, especialmente en el ámbito de la Unión Europea.

l) Fomentar la cooperación al desarrollo en materia de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación, orientada al progreso social y productivo, bajo el principio de investigación e innovación responsable.

m) Impulsar la cultura científica, tecnológica e innovadora a través de la educación, la formación y la divulgación en todos los sectores y en el conjunto de la sociedad, dedicando esfuerzos específicos para incluir a colectivos con una mayor dificultad de acceso, incluyendo a personas que residen en zonas despobladas o con riesgo de despoblación.

n) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

ñ) Promover la participación activa del sector privado y la sociedad civil en materia de investigación, desarrollo e innovación, y el reconocimiento social de la ciencia a través de la formación científica de la sociedad, de la divulgación científica y tecnológica, la participación ciudadana en la toma de decisiones científicas, así como el reconocimiento de la actividad innovadora y empresarial.

o) Fomentar la innovación e investigación aplicada al desarrollo de entornos, productos, servicios y prestaciones que garanticen los principios de diversidad, inclusión, accesibilidad universal, diseño para todos y vida independiente en favor de las personas con discapacidad o en situación de dependencia o vulnerabilidad.

p) Promover y garantizar entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos y seguros allá donde se hace ciencia e investiga, previniendo y erradicando cualquier situación de discriminación directa o indirecta.

q) Promover la retención, atracción y retorno del talento científico e investigador.

r) Fomentar la carrera profesional y la movilidad profesional del conjunto del personal de investigación, científicos, técnicos y personal de gestión.

s) Aplicar la ciencia y la innovación como herramientas primordiales para la modernización de la economía española y para la corrección de la despoblación y de los desequilibrios territoriales.

[. . .]

TÍTULO III

Impulso de la investigación científica y técnica, la innovación, la transferencia del conocimiento, la difusión y la cultura científica, tecnológica e innovadora

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 33. *Medidas.*

1. Los agentes de financiación del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación impulsarán la participación activa de los agentes públicos de ejecución en el desarrollo de la investigación y en la implantación de la innovación para estimular la investigación de calidad y la generación del conocimiento y su transferencia, así como para mejorar la productividad y la competitividad, la sociedad del conocimiento y el bienestar social a partir de la creación de una cultura de la innovación, en beneficio del bienestar social, la salud y las condiciones de vida de las personas. Con este fin llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas:

a) Medidas para el fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación, como el establecimiento de mecanismos para la colaboración público-privada en proyectos estables de investigación científica, desarrollo e innovación, o el fomento de la generación de nuevas entidades basadas en el conocimiento. El personal experto en I+D+I del sector privado podrá participar en trabajos y proyectos de agentes públicos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación dirigidos a la investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento o innovación.

b) Medidas para fomentar la inversión en actividades de investigación, desarrollo e innovación y estimular la cooperación entre las empresas y entre estas y los organismos de investigación, mediante fórmulas jurídicas de cooperación tales como las agrupaciones de interés económico y las uniones temporales de empresas en las que los colaboradores comparten inversión, ejecución de proyectos o explotación de los resultados de la investigación. Estas entidades se beneficiarán de los incentivos fiscales previstos en la legislación vigente, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en dicha legislación.

c) Medidas para la valorización del conocimiento, que incluirán la potenciación de la actividad de transferencia desde los agentes públicos de ejecución a través de las oficinas de transferencia de conocimiento, y desde los parques científicos y tecnológicos, los centros tecnológicos y otras estructuras dinamizadoras de la innovación, así como el fomento de la cooperación de los agentes públicos de ejecución con el sector privado a través de los instrumentos que establece el ordenamiento jurídico y, en particular, mediante la participación en sociedades mercantiles, con el objeto de favorecer la diversificación empresarial y la transformación de los resultados de la investigación científica y técnica en desarrollo económico y social sostenible. También se impulsarán medidas de transferencia del conocimiento no orientadas a la comercialización o a la explotación mercantilizada, como la creación de espacios públicos comunes. Del mismo modo, se promoverán iniciativas para establecer proyectos de colaboración entre las empresas y el sistema público de investigación. Asimismo, se promoverá la simplificación de los procedimientos administrativos para facilitar la relación equitativa y simbiótica entre el sector académico y empresarial.

d) Medidas para el desarrollo de la transferencia bidireccional de conocimiento, que incluirán la puesta de manifiesto por los agentes del sector productivo y por la sociedad civil de sus necesidades con el fin de contribuir a orientar las líneas y objetivos de investigación de los centros de investigación, de cara a alcanzar un mayor impacto socioeconómico. Para ello se aprovecharán estructuras como las plataformas tecnológicas y de innovación, los parques científicos y tecnológicos, entre otros, y herramientas digitales que permitan la articulación de retos, la participación ciudadana, los concursos y, en general, la mejor coordinación entre oferta y demanda de conocimiento.

e) Medidas que impulsen la capacitación e incorporación de recursos humanos especializados en ciencia, tecnología e innovación en el sector empresarial, así como la

articulación de un sistema de calidad en ciencia, tecnología e innovación que promueva la innovación entre los agentes económicos.

f) Medidas para la difusión en acceso abierto de los recursos y resultados de la investigación científica, el desarrollo y la innovación para su utilización por todos los agentes del Sistema, así como para su protección y utilización en normalización técnica (estandarización).

g) Medidas para el apoyo a la investigación y la innovación, tales como el establecimiento de los programas de información y apoyo a la gestión necesarios para la participación en los programas de la Unión Europea u otros programas internacionales; la creación de infraestructuras y estructuras de apoyo a la investigación y a la innovación; el impulso de los centros tecnológicos, centros de apoyo a la innovación tecnológica, parques científicos y tecnológicos, y cualesquiera otras entidades que desarrollen actividades referidas a la generación, aprovechamiento compartido y divulgación de conocimientos. Para ello se utilizarán instrumentos destinados al fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades, a la cooperación entre ellos y con otros organismos de investigación, o la potenciación de sus actividades de transferencia a las empresas; o al apoyo a la investigación de frontera.

h) Medidas para el apoyo a los y las investigadores e investigadoras jóvenes.

i) Medidas para el apoyo a la Joven empresa innovadora.

j) Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

k) Medidas que refuercen el papel innovador de las Administraciones Públicas a través del impulso de la aplicación de tecnologías emergentes, especialmente a través de instrumentos como las aceleradoras, incubadoras y centros demostradores; los espacios de experimentación y diseminación; la compra pública de innovación; y los acuerdos marco de servicios para el desarrollo de soluciones que impliquen la introducción de tecnologías disruptivas en la Administración.

l) Medidas para la promoción de unidades de excelencia. La consideración como unidad de excelencia podrá ser acreditada por el Ministerio de Ciencia e Innovación con el objetivo de reconocer y reforzar las unidades de investigación de excelencia, que contribuyen a situar a la investigación en España en una posición de competitividad internacional tanto en el sector público como en el privado, bajo la forma de centros, institutos, fundaciones, consorcios u otras.

m) Medidas para el fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación de entornos, productos y servicios y prestaciones dirigidos a la creación de una sociedad inclusiva y accesible a las personas con discapacidad y en situación de dependencia.

n) Medidas para la promoción de la cultura científica, tecnológica y de innovación.

ñ) Medidas para asegurar entornos de investigación e innovación igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, tales como la creación de un distintivo de igualdad de género en I+D+I para centros de investigación, universidades y centros de innovación que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en investigación, innovación y transferencia de conocimiento, e integración de la dimensión de género en los proyectos de I+D+I, distintivo que podrá ser otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

o) Medidas para fomentar la carrera de investigación en la empresa, la investigación colaborativa entre centros de investigación públicos y privados, la participación de personal investigador al servicio de entidades privadas en proyectos de I+D+I desarrollados por centros de investigación públicos, y los partenariados público-privados.

p) Medidas para fomentar la innovación en los proyectos que desarrollen las entidades locales en su ámbito de actividad, en especial a través de la Red Innpulso de ciudades de la ciencia y la innovación.

q) Medidas para el apoyo al personal de investigación que pudiera encontrarse en una situación de vulnerabilidad.

r) Medidas para la promoción del retorno emprendedor para la puesta en marcha de proyectos innovadores.

s) Medidas para fomentar los programas de investigación que desarrollan los centros de educación superior.

t) Medidas para el fomento de la ecoinnovación o innovación ecoeficiente.

2. Las medidas indicadas se adecuarán a sus fines y se desarrollarán sobre la base del principio de neutralidad, según el cual el ámbito de aplicación de las medidas será general y no cabrá discriminación por razón de la adscripción de los agentes o por su forma jurídica.

[. . .]

Disposición adicional decimotercera. *Implantación de la perspectiva de género.*

Los Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal, a los que se refiere el artículo 4 bis.6, conllevarán un plan de implementación, seguimiento y evaluación de los mismos, así como medidas de transparencia para conocer sus resultados. Los resultados obtenidos del seguimiento anual supondrán la revisión y actualización de los planes aprobados en un máximo de dos años, y serán tenidos en cuenta en todo caso en los planes que se aprueben para períodos posteriores.

Se fomentará también la elaboración de guías y protocolos que homogeneicen el alcance y tratamiento de estos planes y su desarrollo y adaptación a los organismos correspondientes en sus entornos específicos.

[. . .]

Información relacionada

- Las referencias contenidas en la presente Ley, a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, a la Estrategia Española de Innovación, al Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y al Plan Estatal de Innovación, se entenderán efectuadas, respectivamente, a la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación y al Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, según establece la disposición adicional 1 de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14581
- Las referencias contenidas en la presente Ley al Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial E.P.E., se entenderán realizadas en todo caso al Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, según establece la disposición adicional 2 de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14581

§ 116

Orden EDU/2645/2011, de 23 de septiembre, por la que se establece la formación equivalente a la formación pedagógica y didáctica exigida para aquellas personas que estando en posesión de una titulación declarada equivalente a efectos de docencia no pueden realizar los estudios de máster. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación
«BOE» núm. 240, de 5 de octubre de 2011
Última modificación: 12 de junio de 2013
Referencia: BOE-A-2011-15628

[. . .]

Artículo 3. *Objetivos.*

Las competencias que los estudiantes deben adquirir en estos estudios son las siguientes:

a) Conocer los contenidos curriculares de los módulos relativos a la especialización docente correspondiente, así como el cuerpo de conocimientos en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje respectivos, así como conocer el mundo profesional.

b) Planificar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje potenciando procesos educativos que faciliten la adquisición de las competencias propias de las respectivas enseñanzas, atendiendo al nivel y formación previa de los estudiantes así como la orientación de los mismos, tanto individualmente como en colaboración con otros docentes y profesionales del centro.

c) Buscar, obtener, procesar y comunicar información, transformarla en conocimiento y aplicarla en los procesos de enseñanza y aprendizaje en los módulos o asignaturas propias de la especialización cursada.

d) Conocer y utilizar los distintos recursos didácticos disponibles, en especial los proporcionados por las tecnologías de la información y comunicación.

e) Concretar el currículo que se vaya a implantar en un centro docente participando en la planificación colectiva del mismo; desarrollar y aplicar metodologías didácticas tanto grupales como personalizadas, adaptadas a la diversidad de los estudiantes.

f) Diseñar y desarrollar espacios de aprendizaje con especial atención a la equidad, la educación emocional y en valores, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la formación ciudadana, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de incapacidad, la accesibilidad universal y el diseño para todos y el respeto de los derechos humanos que faciliten la vida en sociedad, la toma de decisiones y la construcción de un futuro sostenible.

g) Adquirir estrategias para estimular el esfuerzo del estudiante y promover su capacidad para aprender por sí mismo y con otros, y desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la confianza e iniciativa personales.

h) Conocer los procesos de interacción y comunicación, dominar destrezas y habilidades sociales necesarias para fomentar el aprendizaje y la convivencia, y abordar problemas de disciplina y resolución de conflictos.

i) Diseñar y realizar actividades formales y no formales que contribuyan a hacer del centro un lugar de participación y cultura en el entorno donde esté ubicado; desarrollar las funciones de tutoría y de orientación de los estudiantes de manera colaborativa y coordinada; participar en la evaluación, investigación y la innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

j) Conocer la normativa y organización institucional del sistema educativo y modelos de mejora de la calidad con aplicación a los centros de enseñanza.

k) Conocer y analizar las características históricas de la profesión docente, su situación actual, perspectivas e interrelación con la realidad social de cada época.

l) Informar y asesorar al estudiante acerca de su proceso de enseñanza y aprendizaje y sobre la orientación personal, académica y profesional, o en su caso, a las familias.

m) Identificar y ser capaz de dar respuesta a las necesidades del alumnado con discapacidad, a través de la incorporación y aplicación de las medidas y de los recursos adecuados a cada caso.

[. . .]

§ 117

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 184, de 30 de julio de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-8138

[. . .]

Disposición adicional única. *Referencias genéricas.*

Todas las referencias a cargos, puestos o personas para los que en este real decreto se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres.

[. . .]

§ 118

Orden ECD/1663/2016, de 11 de octubre, por la que se regulan las pruebas de acceso a la universidad de las personas mayores de 25 o de 45 años de edad, así como el acceso mediante acreditación de experiencia laboral o profesional, en el ámbito de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 251, de 17 de octubre de 2016
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2016-9514

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Referencias genéricas.*

Todas las referencias a cargos y personas para los que en esta orden se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y hombres.

[. . .]

§ 119

Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. [Inclusión parcial]

Ministerio de Universidades
«BOE» núm. 233, de 29 de septiembre de 2021
Última modificación: 19 de octubre de 2022
Referencia: BOE-A-2021-15781

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización de las enseñanzas universitarias

[. . .]

Artículo 4. *Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales.*

1. Los principios generales que deberán inspirar el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales son los siguientes:

a) el rigor académico del proyecto formativo que implica una enseñanza universitaria;
b) la concordancia con el cariz generalista o especializado de los ciclos en los que se inscribe la enseñanza;
c) la coherencia entre los objetivos formativos del plan de estudios, las competencias fundamentales que se persiguen y los sistemas de evaluación del aprendizaje del estudiantado establecidos;
d) su comprensibilidad social.

2. Asimismo, dichos planes de estudios deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular:

a) el respeto a los derechos humanos y derechos fundamentales; los valores democráticos –la libertad de pensamiento y de cátedra, la tolerancia y el reconocimiento y respeto a la diversidad, la equidad de todas las ciudadanas y de todos los ciudadanos, la eliminación de todo contenido o práctica discriminatoria, la cultura de la paz y de la participación, entre otros–;
b) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) el respeto a los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre;

d) el tratamiento de la sostenibilidad y del cambio climático, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética.

3. Estos valores y objetivos deberán incorporarse como contenidos o competencias de carácter transversal, en el formato que el centro o la universidad decida, en las diferentes enseñanzas oficiales que se oferten, según proceda y siempre atendiendo a su naturaleza académica específica y a los objetivos formativos de cada título.

[...]

§ 120

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2023
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-2023-7500

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

TÍTULO II

Creación y reconocimiento de las universidades y calidad del sistema universitario

Artículo 4. *Creación y reconocimiento de las universidades.*

1. La creación de las universidades públicas y el reconocimiento de las universidades privadas del sistema universitario español se llevará a cabo:

a) Por ley de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio vaya a ubicarse, previo informe preceptivo de la Conferencia General de Política Universitaria.

b) Por ley de las Cortes Generales a propuesta del Gobierno, de acuerdo con el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial hayan de establecerse, cuando se trate de universidades de especiales características, previo informe preceptivo de la Conferencia General de Política Universitaria.

En el caso de estas últimas universidades las referencias que en esta ley orgánica se hacen a las Comunidades Autónomas y sus órganos se entenderán efectuadas al Ministerio de Universidades.

2. Para garantizar la calidad del sistema universitario y, en particular, de la docencia e investigación, el Gobierno, mediante real decreto, determinará las condiciones y requisitos básicos para la creación de universidades públicas y el reconocimiento de universidades privadas, así como para el desarrollo de sus actividades. Corresponde a los órganos competentes de la Comunidad Autónoma en la que radique la universidad otorgar la autorización para el inicio de sus actividades una vez comprobado el cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos, así como la supervisión y control periódico de su cumplimiento. El incumplimiento grave de las condiciones y requisitos de la autorización será causa de su revocación, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. En todo caso, como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, y medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso amparadas en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

[. . .]

TÍTULO V

Cooperación, coordinación y participación en el sistema universitario

[. . .]

Artículo 16. *El Consejo de Universidades.*

1. El Consejo de Universidades es el órgano de coordinación académica del sistema universitario español, así como de cooperación, consulta y propuesta en materia universitaria. Está adscrito al Ministerio de Universidades y le corresponden las siguientes funciones, que desarrolla con plena autonomía funcional:

a) Servir de espacio para la colaboración, la cooperación y la coordinación en el ámbito académico entre las universidades.
b) Informar las disposiciones legales y reglamentarias que afecten al conjunto del sistema universitario.
c) Prestar el asesoramiento que en materia universitaria sea requerido por el Ministerio de Universidades y la Conferencia General de Política Universitaria o, en su caso, por las Comunidades Autónomas.
d) Formular propuestas al Gobierno y a la Conferencia General de Política Universitaria en materias relativas al sistema universitario.
e) Verificar la adecuación de los planes de estudios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.
f) Coordinar las características que deben seguirse en las distintas modalidades de impartición docente en el conjunto del sistema universitario, para garantizar su calidad.
g) Desarrollar cuantas otras tareas le encomienden las leyes y sus disposiciones de desarrollo.

2. El Consejo de Universidades será presidido por el Ministro o Ministra de Universidades y estará compuesto por las siguientes vocalías:

a) Los Rectores o Rectoras de las universidades del sistema universitario.
b) Cinco miembros designados por el Presidente o Presidenta del Consejo, uno de los cuales habrá de ser una persona perteneciente a la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas y otra al Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, a propuesta de estos órganos de representación, y otra un representante a propuesta de los sindicatos más representativos en el ámbito universitario. De los dos restantes, uno será el titular de un órgano directivo del ministerio que ejercerá como secretario, y otro, un profesional de reconocido prestigio. Se procurará, en todo caso, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. La organización y el funcionamiento del Consejo de Universidades se regularán por real decreto del Consejo de Ministros. En los asuntos que afecten en exclusiva a las universidades públicas tendrán derecho a voto el Presidente o la Presidenta del Consejo, los Rectores y Rectoras de las universidades públicas y los cinco miembros del Consejo designados por el Presidente o la Presidenta.

[. . .]

TÍTULO IX

Régimen específico de las universidades públicas

CAPÍTULO I

Régimen jurídico y estructura de las universidades públicas

[. . .]

Artículo 43. *Unidades básicas.*

1. Las universidades contarán con unidades de igualdad y de diversidad, que se podrán constituir de forma conjunta o separada, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes.

2. Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad.

3. Las unidades de diversidad serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Estas unidades deberán contar con un servicio de atención a la discapacidad.

Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad.

4. La defensoría universitaria se encargará de velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios. Sus actuaciones vendrán regidas por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad.

Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento y estructura de la defensoría universitaria, cuyo máximo cargo podrá ser un órgano unipersonal o colegiado, así como el procedimiento para su elección por el Claustro Universitario.

5. Las universidades, en colaboración con las Comunidades Autónomas en las que se encuentren ubicadas, ofrecerán servicios gratuitos dirigidos a la orientación psicopedagógica, de prevención y fomento del bienestar emocional de su comunidad universitaria y, en especial, del estudiantado, así como servicios de orientación profesional.

6. La inspección de servicios actuará regida por los principios de independencia y autonomía. Tendrá por función velar por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la institución universitaria de acuerdo con las leyes y normas que los rigen. Asimismo, en el marco de la legislación aplicable en la materia, tendrá las funciones de incoación e instrucción de los expedientes disciplinarios que afecten a miembros de la comunidad universitaria.

La dirección de este servicio será atribuida a personal técnico, de gestión y de administración y servicios de la universidad con los requisitos de titulación necesarios para el desempeño de las funciones que dicha inspección tiene encomendados.

La inspección de servicios actuará *motu proprio,* a instancia de los distintos órganos de Gobierno de la universidad o tras denuncia escrita interpuesta por algún miembro de la comunidad universitaria.

[. . .]

Artículo 44. *Normas generales de gobernanza, representación y participación en las universidades públicas.*

1. Los Estatutos de las universidades establecerán y regularán los siguientes órganos colegiados: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo de Estudiantes. Asimismo, establecerán el Consejo Social y podrán establecer y regular Consejos de Escuela y de Facultad, Consejos de Departamento u otros órganos específicos que se determinen.

2. Los Estatutos de las universidades establecerán y regularán, entre otros, los siguientes órganos unipersonales: Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, así como, en su caso, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos, o de otros órganos específicos para los centros o estructuras que determinen los Estatutos.

3. El mandato de los titulares de órganos unipersonales electos será, en todos los casos, de seis años improrrogables y no renovables. La dedicación a tiempo completo del profesorado universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno. En ningún caso, podrá ejercerse la titularidad de más de un cargo simultáneamente.

4. La elección de las y los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario o, en caso de contar con facultades, escuelas o departamentos, en los Consejos o Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto.

5. Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán garantizar en todos los órganos colegiados el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres, tal como indica la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Los Estatutos establecerán mecanismos incentivadores de la participación y representación de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en los órganos de gobierno de la universidad, centros, departamentos e institutos, con especial atención a la participación del estudiantado, y con información actualizada en los portales de transparencia de los espacios de participación que se habiliten en cada momento. Con esta finalidad, podrán desarrollar procesos participativos, consultas y otros mecanismos de participación del conjunto de la comunidad universitaria.

[. . .]

CAPÍTULO III

Régimen económico y financiero de las universidades públicas

[. . .]

Artículo 56. *Programación y sistema de financiación.*

1. La elaboración de los presupuestos de las universidades se encuadrará en un marco presupuestario a medio plazo, compatible con el principio de anualidad por el que se rigen la aprobación y ejecución de los presupuestos del sector público, de conformidad con la normativa europea y con la normativa estatal o autonómica en la materia.

2. De esa forma, y dentro del marco normativo que establezcan, las Comunidades Autónomas en cuyo territorio se ubiquen las universidades deberán elaborar programaciones plurianuales que puedan conducir, en coordinación con las universidades, a la aprobación de instrumentos de programación y financiación que incluyan los objetivos a conseguir, los recursos financieros para ello y los mecanismos de evaluación del grado de consecución de dichos objetivos.

3. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas, dicha programación plurianual deberá incluir los siguientes ejes de financiación, que se sustentarán en indicadores específicos de evaluación, acordados, medibles y contrastables:

a) Financiación estructural basal. Esta financiación deberá ser suficiente para la prestación de un servicio público y de calidad y para cubrir las necesidades plurianuales de

gastos de personal, incluyendo los gastos de los planes plurianuales de estabilización de las plantillas, gastos corrientes en bienes y servicios y de inversiones reales, la investigación estructural y las inversiones para garantizar la sostenibilidad medioambiental de las universidades.

b) Financiación estructural por necesidades singulares. Esta financiación adicional se establecerá para determinadas universidades en función de necesidades singulares como la insularidad, la dispersión territorial y presencia en el medio rural de sus centros universitarios, el nivel de especialización de las titulaciones impartidas, la pluralidad lingüística de los programas, incluyendo la promoción de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas, la existencia de infraestructuras singulares, de patrimonio cultural o artístico o el tamaño de las instituciones. Asimismo, de común acuerdo entre las universidades y las Comunidades Autónomas se podrán fijar otras funciones singulares que requieran una financiación específica.

c) Financiación por objetivos. Esta financiación adicional se establecerá en función del cumplimiento de objetivos estratégicos que se hayan fijado en la programación plurianual a que se refiere el apartado 2. Dichos objetivos estarán vinculados, entre otros, a la mejora de la docencia, la investigación, incluyendo los programas de Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana, la transferencia e intercambio del conocimiento, la innovación, la formación a lo largo de la vida, la internacionalización, la cooperación interuniversitaria y la participación en proyectos y redes, la tasa de inserción laboral, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad y la accesibilidad universal.

El grado de cumplimiento de dichos objetivos será evaluado por parte de la Comunidad Autónoma y servirá de base para la siguiente programación plurianual. La evaluación se realizará con criterios públicos, objetivos, transparentes y conformes al marco normativo establecido.

Asimismo, dicho cumplimiento podrá constituir un criterio para la planificación anual del empleo público de las universidades.

4. El modelo de financiación de la investigación universitaria, incluyendo los contratos predoctorales, conllevará una financiación estructural de las universidades por parte de las Administraciones Públicas competentes y, asimismo, una financiación específica para proyectos acotados en el tiempo a través de las convocatorias que se lleven a cabo por parte de las instituciones correspondientes.

Adicionalmente, las Administraciones Públicas fomentarán programas competitivos de financiación para el fortalecimiento de la capacidad investigadora y la innovación docente.

Asimismo, las universidades deberán dedicar recursos suficientes a los servicios de gestión y de apoyo a la investigación, transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Personal docente e investigador de las universidades públicas

[. . .]

Artículo 65. *Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador.*

1. Se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán 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 cuerpo docente o categoría de que se trate.

2. Las universidades y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

3. Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

4. Las universidades y las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Con este fin deberán aplicar criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad que sean de su competencia, y analizar y corregir las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico.

Asimismo, los procedimientos de acreditación del profesorado funcionario y laboral deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.

[. . .]

Sección 1.ª El profesorado de los cuerpos docentes universitarios

[. . .]

Artículo 75. *Régimen de dedicación.*

1. El profesorado de las universidades ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, aunque podrá ser a tiempo parcial a petición del interesado o interesada con los requisitos, condiciones y efectos que se establezcan reglamentariamente. La dedicación será, en todo caso, compatible con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos en los términos del artículo 60.

2. El profesorado funcionario en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual. La universidad podrá modificar esta horquilla para:

a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.

b) Hacerla compatible con el ejercicio de cargos unipersonales de gobierno y con las tareas de responsabilidad en proyectos de interés para la universidad en la forma en que lo determinen los Estatutos.

c) Permitir las tareas del profesorado que represente los intereses de los empleados públicos.

3. Los planes de dedicación individual anuales reflejarán las actividades académicas encomendadas y respetarán el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades y de resultados del profesorado funcionario.

4. Las bases del régimen general de dedicación del personal docente e investigador funcionario se regularán en el Estatuto del personal docente e investigador universitario.

[. . .]

Sección 3.ª El profesorado de la Unión Europea

[. . .]

CAPÍTULO V

Personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas

[. . .]

Artículo 91. *Acceso a plazas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas.*

1. La selección del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y laboral, se realizará mediante la superación de las pruebas selectivas de acceso, en los términos establecidos por la normativa aplicable y por los Estatutos de las universidades y, en todo caso, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia, publicidad y concurrencia, así como la posibilidad de recurso ante la propia universidad.

2. Las convocatorias relativas a dichos procesos de selección deberán publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» y en el diario oficial de la respectiva Comunidad Autónoma. Asimismo, las universidades garantizarán la transparencia y objetividad de los procesos, la imparcialidad e independencia de los órganos de selección, así como una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos, la adecuación de los contenidos de las pruebas selectivas a las funciones y tareas a desarrollar, y la disponibilidad de mecanismos de revisión de los resultados de acuerdo con lo dispuesto por la normativa aplicable y la negociación colectiva.

[. . .]

TÍTULO X

Régimen específico de las universidades privadas

[. . .]

Artículo 98. *Órganos de gobierno.*

1. Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas establecerán sus órganos de gobierno, participación y representación, así como los procedimientos para su designación y remoción, garantizando la presencia en ellos de representantes del personal docente e investigador, del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y del estudiantado, y garantizando el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres. En todo caso, las normas de organización y funcionamiento deberán garantizar que las decisiones de naturaleza estrictamente académica se adopten por órganos en los que el personal docente e investigador tenga una representación mayoritaria.

2. Los órganos unipersonales de gobierno de las universidades privadas podrán tener la misma denominación que la establecida para los de las universidades públicas.

3. Las normas de organización y funcionamiento de las universidades privadas deberán explicitar el mecanismo y el procedimiento de nombramiento y cese del Rector o de la Rectora o equivalente. Igualmente, deberán garantizar que el personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios y el estudiantado sean consultados en el nombramiento de dicho cargo.

[. . .]

§ 121

Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos. [Inclusión parcial]

Ministerio de Universidades
«BOE» núm. 213, de 6 de septiembre de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-19027

[. . .]

TÍTULO I

Acreditación estatal

[. . .]

CAPÍTULO II

Comisiones de acreditación estatal

[. . .]

Artículo 8. *Procedimiento para la designación de los miembros de las comisiones.*

1. El 50 por ciento de los miembros de las comisiones será propuesto al Consejo de Universidades a partir de un sorteo público que ANECA realizará entre el personal en activo de los cuerpos docentes universitarios que reúnan los requisitos que se establecen en el artículo 7. El resultado del sorteo será inmediatamente comunicado a los interesados o las interesadas.

La participación como miembro de una comisión, en el caso a que se refiere el párrafo anterior, será obligatoria, salvo cuando concurra alguna de las causas justificadas de renuncia previstas en el artículo 11.1, párrafo primero, debiendo procederse según lo allí dispuesto.

2. ANECA seleccionará el otro 50 por ciento de los miembros de las comisiones, que igualmente deberán cumplir los requisitos del artículo 8.

Para realizar esta selección, ANECA llevará a cabo una consulta previa no vinculante a actores relevantes para recabar sus sugerencias.

La selección de profesorado de universidades extranjeras, de otro personal docente e investigador permanente y de personas expertas de reconocido prestigio, se incluirá, en su caso, en este porcentaje.

Cuando el número de miembros de las comisiones sea impar, ANECA propondrá al Consejo de Universidades la distribución más aproximada al 50 por ciento, con mayoría en todo caso de miembros propuestos por ANECA.

3. ANECA procurará que las comisiones se integren por miembros provenientes de las distintas especialidades del conocimiento asignadas a cada comisión. Del mismo modo garantizará una presencia equilibrada de instituciones y comunidades autónomas, así como una composición paritaria entre mujeres y hombres.

4. Al menos uno de los miembros propuestos deberá contar con contribuciones científicas, docentes o de transferencia e intercambio del conocimiento de carácter marcadamente interdisciplinar o multidisciplinar, de acuerdo con los criterios que ANECA determine. Asimismo, uno de los miembros de cada comisión deberá contar con experiencia en la integración del análisis de género en la evaluación, de acuerdo con los criterios que ANECA determine.

5. La Comisión de Asesoramiento para la Evaluación del Profesorado, de acuerdo con el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, aprobado por Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, asesorará a la dirección de ANECA sobre el procedimiento y criterios de selección de los miembros de las comisiones.

6. Cuando en la propuesta figure personal investigador de los OPIS, se informará de ello a la Secretaría General de Investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación.

7. La persona titular de la dirección de ANECA elevará al Consejo de Universidades la propuesta de miembros para formar parte de las comisiones, distinguiendo entre los provenientes del sorteo público y los directamente seleccionados por ANECA.

8. El Consejo de Universidades podrá aprobar o motivadamente rechazar la propuesta remitida por la persona titular de la dirección de ANECA, pero en ningún caso podrá proponer otros candidatos o candidatas. El Consejo de Universidades podrá basar el rechazo parcial de la propuesta en que algún miembro no cumpla con los criterios establecidos en el artículo 7. El rechazo total de la propuesta sólo podrá fundamentarse en que el conjunto de ésta no cumpla con los criterios de este artículo.

[. . .]

CAPÍTULO III

Funcionamiento de las comisiones de acreditación

[. . .]

Artículo 14. *La Presidencia, las vocalías y la secretaría de las comisiones.*

1. La persona titular de la dirección de ANECA designará y nombrará, de entre los miembros de las comisiones, a quien ejerza la presidencia de cada comisión, atendiendo a criterios objetivos tales como la antigüedad, la experiencia en gestión o evaluación, o los méritos científicos y técnicos. ANECA garantizará que en el conjunto de las comisiones exista paridad entre presidencias ocupadas por hombres y mujeres.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad, actuará como presidente o presidenta el Catedrático o Catedrática de Universidad de mayor antigüedad entre quienes integren la comisión.

2. Los demás miembros de cada comisión tendrán la condición de vocales. Uno de ellos actuará como secretario o secretaria de la comisión.

3. Además, un miembro del personal de ANECA participará en las sesiones de la comisión prestando el apoyo técnico y administrativo necesario para su desarrollo.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para la obtención de la acreditación estatal

[. . .]

Artículo 21. *Méritos y competencias evaluables y criterios de evaluación.*

1. Las personas solicitantes deberán resumir su trayectoria docente e investigadora, incluyendo las de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, liderazgo o actividad profesional en un currículo breve, que incluirá una exposición y justificación de un número reducido de contribuciones relevantes con una explicación narrativa sobre su calidad y relevancia. El currículo incluirá los siguientes méritos y competencias, de acuerdo con las directrices de este real decreto, y en la forma que establezca ANECA:

a) Méritos y competencias de investigación, incluyendo las de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación:

Las personas solicitantes deberán destacar la calidad, impacto o relevancia científica, social o local de sus contribuciones, sustentada por los indicadores que ellas mismas quieran aportar. Igualmente, podrán incluir el o los identificadores persistentes y enlaces que estimen convenientes a las bases de datos utilizadas comúnmente en los ámbitos de conocimiento correspondientes, así como a los repositorios institucionales y temáticos y agregadores reconocidos internacionalmente.

b) Méritos y competencias de docencia:

1.º Las personas solicitantes deberán acreditar una experiencia docente universitaria relevante, que variará en función del cuerpo docente para el que se solicite la acreditación, así como una valoración positiva de la calidad.

2.º Aquellas personas solicitantes que acrediten resultados de investigación excepcionales y que hayan desarrollado su carrera principalmente en una institución no universitaria dedicada a la investigación, o en una universidad extranjera en la que el cómputo y los instrumentos de medición de la actividad docente resulten difíciles de trasladar al sistema español, podrán obtener la acreditación sin necesidad de cumplir con el conjunto de los méritos de actividad docente que se establezcan.

c) Méritos y competencias de liderazgo:

Para obtener la acreditación para el cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad se requerirá que las personas solicitantes aporten evidencias significativas de una trayectoria de liderazgo en actividades académicas. Dicha trayectoria quedará avalada por las actuaciones que demuestren la capacidad de dirección de equipos y proyectos de investigación, la formación y promoción de jóvenes docentes e investigadores, la dirección y gestión universitaria, los reconocimientos y las responsabilidades ejercidas en organizaciones científicas y comités científicos y técnicos u otras actividades de liderazgo equivalentes.

d) Méritos y competencias relacionados con la actividad profesional:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos a), b) y c), ANECA establecerá, escuchadas las comisiones correspondientes, los méritos y competencias a considerar en la valoración de la experiencia profesional de las personas solicitantes, en especial, cuando se trate de profesiones reguladas y enseñanzas artísticas.

2. ANECA hará públicos los criterios de evaluación de estos méritos y competencias y los requisitos mínimos de referencia para una resolución positiva, de acuerdo con la especificidad de cada especialidad o agrupación de especialidades de conocimiento que tenga asignadas cada comisión. Dichos criterios se someterán a un trámite de participación no vinculante con los actores interesados del conjunto de la comunidad universitaria y científica.

Igualmente, ANECA trabajará con las agencias de calidad de las comunidades autónomas para el establecimiento de unos criterios mínimos comunes con el fin de facilitar los acuerdos de reconocimiento de una evaluación positiva de los méritos realizada por las agencias de calidad de las comunidades autónomas a los efectos de la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

3. En el caso de la acreditación a Profesor o Profesora Titular de Universidad, los méritos y competencias requeridos para una evaluación positiva deberán adecuarse a la duración prevista para la etapa inicial de la carrera académica en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

4. Los criterios de evaluación de la actividad docente e investigadora y de la transferencia e intercambio del conocimiento deberán incorporar la interdisciplinariedad o multidisciplinariedad, la ciencia ciudadana, las aportaciones de relevancia local, el pluralismo lingüístico y el pluralismo científico, así como el acceso abierto a los resultados.

5. Las personas solicitantes que hayan superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que hayan obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3), tendrán reconocidos de forma automática los méritos de investigación y transferencia e intercambio del conocimiento necesarios para la acreditación a Profesor o Profesora Titular de Universidad.

6. ANECA deberá garantizar que los criterios y los mínimos de referencia estén respaldados por estándares internacionales, especialmente del Espacio Europeo de Educación Superior. Asimismo, ANECA deberá garantizar la coherencia de los méritos, competencias y criterios utilizados en sus diversos procedimientos de evaluación.

7. ANECA deberá incluir disposiciones específicas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por cualquier razón social, así como el derecho a la conciliación de la vida familiar en los procedimientos y criterios de evaluación.

8. ANECA deberá revisar los criterios de las comisiones con una periodicidad mínima de tres años.

[. . .]

TÍTULO II

Concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios

[. . .]

Artículo 32. *Composición de las comisiones.*

1. Las comisiones de selección estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos por sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada. Dicho sorteo se realizará a partir de una lista cualificada de profesorado y personal investigador elaborada por la universidad en los términos en los que se desarrolle en su normativa interna.

2. El profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquéllas una posición comparable a las de Catedrático o Catedrática o Profesor o Profesora Titular de Universidad podrá formar parte de estas comisiones siempre que las universidades hayan incluido esta posibilidad en su normativa interna.

3. La composición de las comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

4. Los miembros seleccionados deberán declarar sus posibles conflictos de interés y renunciar a formar parte de la comisión. El conflicto de interés motivará la renuncia cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias respecto de alguna de las personas candidatas:

a) Haber sido coautor o coautora de publicaciones o patentes en los últimos seis años.

b) Haber tenido relación contractual o ser miembro de los equipos de investigación que participan en proyectos o contratos de investigación junto con la persona candidata.

c) Ser o haber sido director/a de la tesis doctoral, defendida en los últimos seis años.

En todo caso los miembros seleccionados deberán abstenerse cuando concurra alguna de las causas de abstención reconocidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

5. En los concursos de acceso para ocupar plazas asistenciales de medicina, de instituciones sanitarias vinculadas a plazas docentes de los cuerpos de Catedráticas y Catedráticos o Profesoras y Profesores Titulares de Universidad, dos de los miembros de las comisiones, que deberán ser doctores o doctoras y estar en posesión del título de

especialista que se exija como requisito para concursar a la plaza, serán elegidos por sorteo público por la institución sanitaria correspondiente, entre el censo público que anualmente comunicará al Consejo de Universidades. Estas comisiones deberán valorar la actividad asistencial de los candidatos y las candidatas.

Artículo 33. *Procedimiento de los concursos de acceso.*

1. La normativa interna de cada universidad regulará el procedimiento que ha de regir en los concursos de acceso, que deberá valorar, en todo caso, la experiencia docente y la experiencia investigadora, incluyendo la de transferencia e intercambio del conocimiento, que deberán tener una consideración análoga en el conjunto de los criterios de valoración de los méritos del candidato o candidata, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate ante la comisión de selección, en sesión pública, en la correspondiente materia o especialidad. Las universidades podrán establecer en la convocatoria otros méritos a valorar.

2. El proceso podrá concluir con la propuesta de la mencionada comisión de no proveer la plaza convocada. Contra esta decisión cabrá presentar la oportuna reclamación conforme a lo dispuesto en el artículo 36.

3. Las universidades podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario para favorecer el acceso equilibrado de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación y criterios de desempate de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.

Artículo 34. *Garantías de las pruebas.*

1. En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de las personas aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la no discriminación por cualquier razón social.

2. Las universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptarán, en el procedimiento que haya de regir en los concursos de acceso, las oportunas medidas de adaptación a sus necesidades.

Las universidades garantizarán que las ofertas de empleo en la universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.

3. En los concursos de acceso, las universidades harán públicos la composición de las comisiones y los currículos de sus miembros, así como los criterios para la adjudicación de las plazas. Asimismo, una vez celebrados los concursos, harán públicos los resultados de la evaluación de cada candidato o candidata, con una explicación motivada y desglosada por cada uno de los aspectos evaluados.

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Publicación y transparencia de los criterios de evaluación.*

1. La persona titular de la dirección de ANECA, a propuesta de las comisiones de acreditación y mediante la pertinente resolución, concretará los criterios de evaluación de los méritos y competencias requeridos para obtener la acreditación a Catedrático o Catedrática de Universidad o a Profesor o Profesora Titular de Universidad, a que se hace referencia en el artículo 21 y, en particular, establecerá los niveles de referencia exigibles para obtener una evaluación favorable, velando por la adecuada coherencia entre los distintos ámbitos científicos.

Las revisiones posteriores de tales criterios y competencias y de sus niveles de referencia deberán ser efectuadas con una periodicidad mínima de tres años.

2. A efectos del procedimiento regulado en el capítulo IV del título I, ANECA aprobará los documentos de orientación para las personas solicitantes, que contendrán información precisa acerca de los señalados niveles de referencia en las diferentes dimensiones. Estos

documentos, que deberán facilitar la autoevaluación a las posibles solicitantes, tendrán efectos exclusivamente informativos y se publicarán en la sede electrónica de ANECA.

3. ANECA deberá poner a disposición de las personas candidatas a la acreditación el procedimiento para su solicitud, así como para la exposición y justificación de los méritos evaluables, como máximo el 1 de enero de 2024.

[. . .]

§ 122

Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 254, de 23 de octubre de 2007
Última modificación: 29 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2007-18391

[. . .]

TÍTULO II

Del ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas

[. . .]

Artículo 3. *Igualdad.*

1. En el régimen interno y funcionamiento de la Guardia Civil no podrá establecerse ni practicarse discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la Guardia Civil la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación, situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto.

[. . .]

§ 123

Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 124, de 21 de mayo de 2010
Última modificación: 29 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2010-8115

[. . .]

TÍTULO I

Infracciones, sanciones y potestad sancionadora

CAPÍTULO I

Infracciones disciplinarias

[. . .]

Artículo 7. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las funciones.

b) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso relacionado con el servicio o que cause grave daño a la Administración o a las personas.

c) El abuso de atribuciones que cause grave daño a los ciudadanos, a los subordinados, a la Administración o a las entidades con personalidad jurídica.

d) La práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios o vejatorios a los ciudadanos que se encuentren bajo custodia policial.

e) La insubordinación individual o colectiva, respecto a las Autoridades o mandos de que dependan.

f) El abandono de servicio, salvo que exista causa de fuerza mayor que impida comunicar a un superior dicho abandono.

g) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.

h) La violación del secreto profesional cuando perjudique el desarrollo de la labor policial, a cualquier ciudadano o a las entidades con personalidad jurídica.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

j) La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de estas o en actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

k) La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, cuando resulte perjudicado gravemente el servicio o se deriven consecuencias graves para la seguridad ciudadana.

l) Embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el servicio o realizarlo en estado de embriaguez o bajo los efectos manifiestos de los productos citados.

m) La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, legítimamente ordenadas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio.

n) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ñ) El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

o) La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

p) Las infracciones tipificadas como muy graves en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

[. . .]

§ 124

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 180, de 28 de julio de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-12961

[. . .]

Artículo 4. *Principio de igualdad.*

1. En las Fuerzas Armadas no cabrá discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva impidiendo cualquier situación de discriminación, especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar.

[. . .]

§ 125

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 294, de 5 de diciembre de 2014
Última modificación: 15 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2014-12652

[. . .]

TÍTULO I

Faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Faltas

[. . .]

Artículo 6. *Faltas leves.*

Son faltas leves, cuando no constituyan infracción más grave o delito:

1. Emitir expresiones o realizar actos levemente irrespetuosos contra la Constitución, la Corona y demás órganos, instituciones o poderes del Estado; la Bandera, Escudo o Himno nacionales; las Comunidades Autónomas, Ciudades con Estatuto de Autonomía o Administraciones Locales y sus símbolos; las personas y autoridades que las representan, así como las de otras naciones u organizaciones internacionales; las Fuerzas Armadas y los cuerpos que las componen y otros institutos o cuerpos de naturaleza militar, así como sus autoridades y mandos militares.

2. La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores en la estructura orgánica u operativa, así como de los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.

3. La inexactitud en el cumplimiento de los deberes impuestos por el derecho internacional aplicable en conflictos armados, así como de los propios del puesto que desempeñe mientras preste sus servicios en organizaciones internacionales o durante su participación en operaciones militares.

4. Expresar públicamente opiniones que, relacionadas estrictamente con el servicio en las Fuerzas Armadas, no se ajusten a los límites derivados de la disciplina, realizadas cualesquiera de ellas de palabra, por escrito o por medios telemáticos.

5. La inexactitud en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de los centinelas, fuerza armada, miembros de la policía militar, naval o aérea o de los componentes de las

guardias de seguridad, en su función de agentes de la autoridad y la falta de consideración hacia ellos.

6. La inobservancia de las indicaciones o instrucciones de otro militar que, aun siendo de empleo igual o inferior, se encuentre de servicio y actúe en virtud de órdenes o consignas que esté encargado de hacer cumplir.

7. Hacer reclamaciones o peticiones en forma o términos irrespetuosos o prescindiendo de los cauces reglados.

8. La omisión de saludo a un superior, el no devolverlo a otro militar de igual o inferior empleo y el inexacto cumplimiento de las normas que lo regulan.

9. La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones que correspondan en el ejercicio del mando y tratar a los subordinados de forma desconsiderada o invadir sin razón justificada sus competencias.

10. Dificultar a otro militar el ejercicio de los derechos que tenga legalmente reconocidos y la inexactitud o descuido en la tramitación reglamentaria de las iniciativas, peticiones, reclamaciones o quejas formuladas por subordinados.

11. La inexactitud en el cumplimiento de las obligaciones del destino o puesto, así como en la prestación de cualquier tipo de guardia o servicio.

12. La inexactitud en el cumplimiento de las normas de seguridad y régimen interior, así como en materia de obligada reserva.

13. El inexacto cumplimiento en la aplicación de las normas de actuación del militar como servidor público, establecidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

14. La falta de interés en la instrucción o preparación personal.

15. El descuido en el aseo personal y la infracción de las normas que regulan la uniformidad, así como ostentar insignias, condecoraciones u otros distintivos militares o civiles sin estar autorizado para ello.

16. Consumir bebidas alcohólicas durante el desempeño de sus funciones o en otras ocasiones en que lo prohíban las normas militares.

17. La inexactitud en el cumplimiento de las normas sobre baja temporal para el servicio en las Fuerzas Armadas.

18. La falta de puntualidad o el abandono temporal de los actos de servicio.

19. No comunicar a sus superiores, dentro del plazo de veinticuatro horas y sin causa justificada, la existencia de causa que pudiera justificar la ausencia del destino o puesto desempeñado. El plazo se computará desde el momento en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.

20. No incorporarse o ausentarse, injustificadamente, del destino o puesto desempeñado, o del centro docente militar de formación en el que curse sus estudios, por un plazo inferior a veinticuatro horas, que se computará de momento a momento, siendo el inicial aquél en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.

21. La inobservancia de las normas relativas al deber de residencia de los miembros de las Fuerzas Armadas.

22. No comunicar en la unidad, centro u organismo de su destino o en el que preste servicio el lugar de su domicilio habitual o temporal y los demás datos de carácter personal que hagan posible su localización si lo exigen las necesidades del servicio, así como desplazarse al extranjero sin autorización, cuando sea preceptiva.

23. La inexactitud en el cumplimiento de las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe.

24. El trato incorrecto con la población civil en el desempeño de sus funciones.

25. La inexactitud en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente, en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

26. Ofender a un compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas.

27. Acudir de uniforme a lugares o establecimientos incompatibles con la condición militar, comportarse de forma escandalosa o realizar actos contrarios al decoro exigible a los miembros de las Fuerzas Armadas.

28. Promover o tomar parte en riñas entre compañeros o alteraciones del buen orden que, sin afectar al interés del servicio, se realicen en el curso de actividades militares, en

instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones.

29. La inexactitud en el cumplimiento de las normas o medidas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombre y mujer en las Fuerzas Armadas.

30. Las expresiones o manifestaciones de desprecio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

31. La inexactitud en el cumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional establecida en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas o dificultar su legítimo ejercicio.

32. Los daños leves en las cosas y la sustracción de escasa cuantía realizados en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones o en acto de servicio.

33. El descuido en la conservación del armamento, material o equipo de carácter oficial.

34. Auxiliar sin ser cooperador necesario o encubrir al autor de una falta disciplinaria grave.

35. Las demás acciones u omisiones que, no estando comprendidas en los apartados anteriores de este artículo, supongan la inobservancia leve o la inexactitud en el cumplimiento de alguna de las obligaciones que señalan la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas y las demás disposiciones que rigen el estatuto de los militares y el funcionamiento de las Fuerzas Armadas. El precepto infringido debe constar en la resolución sancionadora.

[. . .]

§ 126

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 180, de 29 de julio de 2015
Última modificación: 12 de noviembre de 2024
Referencia: BOE-A-2015-8468

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de aplicación

[. . .]

Artículo 3. *Legislación aplicable.*

1. El régimen estatutario de los Policías Nacionales se ajustará a las previsiones de esta Ley Orgánica y a las disposiciones que la desarrollen, teniendo como derecho supletorio la legislación de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

2. Los artículos 55 y 82, y la disposición transitoria tercera de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán de aplicación directa al régimen de personal de los Policías Nacionales.

3. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador del ordenamiento jurídico, se observará en la interpretación y aplicación de las normas que regulan el acceso, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo de los Policías Nacionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

TÍTULO II

Derechos

CAPÍTULO I

Derechos individuales

Artículo 7. *Derechos individuales.*

1. Los Policías Nacionales tienen los siguientes derechos de carácter individual:

a) Al respeto de su intimidad, orientación sexual y propia imagen.

b) A la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

c) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

e) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, que únicamente podrá perderse por las causas establecidas en esta Ley Orgánica.

f) A recibir de la administración pública la defensa y asistencia jurídica en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones.

g) Al libre acceso a su expediente personal y a solicitar inclusiones, rectificaciones y cancelaciones de datos en los términos legalmente previstos.

h) A la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y antigüedad, y de acuerdo con los requisitos establecidos en esta Ley Orgánica.

i) A la formación profesional permanente y de especialización, preferentemente en horario de trabajo.

j) A la percepción de las retribuciones y, en su caso, las indemnizaciones por razón del servicio que les correspondan.

k) A la información, formación y protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

l) A la adscripción y desempeño de un puesto de trabajo de su escala, categoría o subgrupo de clasificación, conforme a los principios de mérito, capacidad y antigüedad y de acuerdo con los requisitos establecidos reglamentariamente en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

m) Al desempeño de funciones adecuadas a sus condiciones psicofísicas en las condiciones previstas en esta Ley Orgánica..

n) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

ñ) A la información, a cargo de su jefe inmediato, de los resultados de las evaluaciones efectuadas, en particular sobre el cumplimiento de objetivos y apreciación del desempeño.

o) A las recompensas y condecoraciones de las que se hagan acreedores, así como a la ostentación de estas últimas sobre las prendas de uniformidad, en los términos que reglamentariamente se determinen.

p) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

q) Al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, o a los días que en proporción les correspondan si el tiempo de trabajo efectivo fuese menor, y a los permisos y licencias previstos en las normas reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, teniendo en cuenta la naturaleza y peculiaridades de la prestación del servicio policial.

r) A la asistencia sanitaria y a las prestaciones sociales.

s) A la jubilación, según los términos y condiciones establecidos en las normas aplicables.

t) A los demás derechos que expresamente se les reconozcan por el ordenamiento jurídico.

2. El Gobierno promoverá la consideración social de la labor de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, en el ejercicio de sus funciones, atendiendo a la dignidad del servicio policial.

[. . .]

§ 127

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 278, de 20 de noviembre de 2007
Última modificación: 9 de noviembre de 2024
Referencia: BOE-A-2007-19880

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 6. *Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

1. La igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

[. . .]

§ 128

Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 310, de 27 de diciembre de 2007
Última modificación: 21 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2007-22306

[. . .]

CAPÍTULO VI

Incapacidad temporal en el caso de funcionarios civiles y personal estatutario del CNI

[. . .]

Artículo 71. *Prestación económica.*

1. La prestación económica a cargo del ISFAS en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un subsidio económico cuya cuantía, fija e invariable mientras dure dicha situación, será la mayor de las cantidades siguientes:

a) El 80 por 100 de las retribuciones básicas correspondientes al primer mes de licencia incrementadas en la sexta parte de una paga extraordinaria. A los efectos de este apartado se considerarán retribuciones básicas el sueldo, los trienios y, en su caso, el grado.

b) El 75 por 100 de las retribuciones complementarias devengadas en el primer mes de licencia.

c) En los supuestos previstos en el artículo 58 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se abonará a las posibles afectadas una prestación que garantice la percepción de unas retribuciones idénticas a las que percibían en situación de actividad siempre que no se perciba por otra concepto.

2. Sin perjuicio de su abono, con arreglo a su normativa reguladora, no se tendrán en cuenta para el cálculo del subsidio:

a) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

b) La indemnización por residencia regulada en el Decreto 361/1971, de 18 de febrero, y en el Real Decreto 3393/1981, de 29 de diciembre.

c) Las indemnizaciones por razón del servicio a que se refiere el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

3. En la situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, el subsidio por incapacidad temporal tendrá una cuantía igual al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas desde el tercer mes de licencia.

[. . .]

§ 129

Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 33, de 7 de febrero de 2009
Última modificación: 6 de noviembre de 2010
Referencia: BOE-A-2009-2074

[. . .]

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 13. *Igualdad de género.*

Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.

[. . .]

§ 130

Real Decreto 309/2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 107, de 5 de mayo de 2021
Última modificación: 22 de febrero de 2023
Referencia: BOE-A-2021-7352

[. . .]

REGLAMENTO DE INGRESO Y PROMOCIÓN EN LAS FUERZAS ARMADAS

[. . .]

CAPÍTULO II

Procedimiento de ingreso en los centros docentes militares de formación

[. . .]

Artículo 3. *Principios rectores en la selección para el ingreso.*

1. El acceso y las enseñanzas de formación estarán presididos por el respeto a los valores constitucionales.

2. La selección para el ingreso se hará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y conforme a lo dispuesto en este reglamento y en el resto del ordenamiento jurídico.

3. En los procedimientos de selección se garantizarán, también, los siguientes principios:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Los órganos de selección serán autónomos funcionalmente, asegurando la imparcialidad y la profesionalidad de sus miembros.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación del contenido de los procesos de selección a los requisitos académicos que se exijan para poder optar al ingreso.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, utilizando, siempre que sea posible, medios digitales.

g) Igualdad de trato a mujeres y hombres. Las únicas diferencias por razón de género podrán ser las que se deriven de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso.

[. . .]

§ 131

Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 83, de 5 de abril de 2014
Última modificación: 27 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2014-3649

[. . .]

TÍTULO III

Personal de seguridad privada

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes

[. . .]

Artículo 29. *Formación.*

1. La formación requerida para el personal de seguridad privada consistirá:

a) Para los vigilantes de seguridad, vigilantes de explosivos, escoltas privados, guardas rurales, guardas de caza y guardapescas marítimos, en la obtención de la certificación acreditativa correspondiente, expedida por un centro de formación de personal de seguridad privada que haya presentado la declaración responsable ante el Ministerio del Interior o el órgano autonómico competente, o de los correspondientes certificados de profesionalidad de vigilancia y seguridad privada y guarderío rural y marítimo, que establezca el Gobierno a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o del título de formación profesional que establezca el Gobierno a propuesta del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En estos dos últimos casos no se exigirá la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad a que se refiere el artículo 28.1.i).

b) Para los jefes y directores de seguridad, en la obtención bien de un título universitario oficial de grado en el ámbito de la seguridad que acredite la adquisición de las competencias que se determinen, o bien del título del curso de dirección de seguridad, reconocido por el Ministerio del Interior.

c) Para los detectives privados, en la obtención bien de un título universitario de grado en el ámbito de la investigación privada que acredite la adquisición de las competencias que se determinen, o bien del título del curso de investigación privada, reconocido por el Ministerio del Interior.

2. Cuando se trate de miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta, en la forma que reglamentariamente se establezca, el grado y experiencia profesionales que acrediten su cualificación para el desempeño de las

diferentes funciones de seguridad privada, siendo exigible en todo caso la prueba de comprobación de conocimientos y capacidad a que se refiere el artículo 28.1.i).

3. En relación con lo dispuesto en el apartado 1, la formación previa del personal comprendido en su párrafo a) que no posea la titulación correspondiente de formación profesional, o los certificados de profesionalidad, así como su actualización y especialización se llevará a cabo en los centros de formación de seguridad privada que hayan presentado la declaración responsable ante el Ministerio del Interior o el órgano autonómico competente. y por profesores acreditados por el citado Ministerio.

4. Los centros de formación del personal de seguridad privada requerirán, para su apertura y funcionamiento, de la presentación de la correspondiente declaración responsable ante el Ministerio del Interior u órgano autonómico competente, debiendo reunir, entre otros que reglamentariamente se establezcan, los siguientes requisitos:

a) Acreditación, por cualquier título, del derecho de uso del inmueble.
b) Licencia municipal correspondiente.
c) Relación de profesores acreditados.
d) Instalaciones adecuadas al cumplimiento de sus fines.

5. No podrán ser titulares ni desempeñar funciones de dirección ni de administración de centros de formación del personal de seguridad privada los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que hayan ejercido en los mismos funciones de control de las entidades, servicios o actuaciones, o del personal o medios, en materia de seguridad privada en los dos años anteriores.

6. Las empresas de seguridad privada podrán crear centros de formación y actualización para personal de seguridad privada perteneciente o no a sus plantillas, en los términos previstos en el apartado 4.

7. El Ministerio del Interior elaborará los programas de formación previa y especializada correspondiente al personal de seguridad privada, en cuyo contenido se incluirán materias específicas de respeto a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación.

[. . .]

§ 132

Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 289, de 29 de noviembre de 2014
Última modificación: 30 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2014-12408

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 5. *Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.*

1. La igualdad efectiva de mujeres y hombres estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley. Se implementarán las medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer.

2. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán de aplicación a los miembros de la Guardia Civil con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.

3. Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil se realizarán evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine.

[. . .]

TÍTULO IV

Enseñanza en la Guardia Civil

[. . .]

CAPÍTULO IV

Planes de estudios

Artículo 44. *Planes de estudios en la enseñanza de formación.*

Los planes de estudios correspondientes a la enseñanza de formación se ajustarán a las siguientes finalidades:

a) Conocer y asumir los principios y valores constitucionales, contemplando la pluralidad cultural de España, y el respeto a la igualdad de derechos fundamentales y libertades públicas y, en particular, el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Promover los valores y código de conducta de la Guardia Civil.

c) Garantizar la formación integral y el pleno desarrollo de la personalidad.

d) Proporcionar la formación requerida para el ejercicio profesional en cada escala.

e) Facilitar, en su caso, la obtención de títulos del Sistema Educativo Español.

[. . .]

TÍTULO V

Carrera profesional

[. . .]

CAPÍTULO III

Evaluaciones

[. . .]

Artículo 61. *Órganos de evaluación.*

1. Las evaluaciones que se definen en esta Ley serán realizadas, de acuerdo con lo previsto en ella, por el Consejo Superior de la Guardia Civil o por las Juntas de Evaluación que se constituyan.

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 legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo que los evaluados.

3. Conjuntamente los Ministros de Defensa y del Interior, a propuesta del Director General de la Guardia Civil, determinarán con carácter general los méritos y aptitudes que deben considerar los órganos de evaluación de acuerdo con la finalidad de ésta, así como los procedimientos y las normas objetivas de valoración. Dichas normas objetivas contendrán la valoración de los destinos, especialidades, títulos, e informes personales, así como de cuantas otras vicisitudes profesionales reflejadas en el historial de los evaluados que identifican su trayectoria profesional.

[. . .]

TÍTULO VI

Cese en la relación de servicios profesionales

[. . .]

§ 133

Orden DEF/810/2015, de 4 de mayo, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los currículos de la enseñanza de formación para el acceso a las diferentes escalas de oficiales de los cuerpos de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 107, de 5 de mayo de 2015
Última modificación: 23 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2015-4947

[. . .]

Artículo 2. *Principios rectores de la enseñanza de formación de oficiales.*

La enseñanza de formación se regirá por los siguientes principios:

a) Conformar una enseñanza orientada al aprendizaje del alumno y asentada en un continuo proceso de tutoría y seguimiento, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

b) Garantizar una formación sustentada en la transmisión de valores y en la adquisición de conocimientos, capacidades y destrezas, de tal manera que favorezca un liderazgo basado en el prestigio adquirido con el ejemplo, la preparación y la decisión para la resolución de problemas.

c) Ofrecer una formación fundamentada en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en la protección del medio ambiente, en la no discriminación de las personas por razón de nacimiento, raza o, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y en el respeto a la justicia.

d) Generar una disposición motivadora de futuros aprendizajes y capaz de adaptarse a los cambios que se experimenten tanto en el ámbito social como en el profesional.

e) Conseguir una formación ajustada a los objetivos perseguidos, mediante un proceso continuo de validación de la calidad del sistema de enseñanza.

f) Considerar la función docente como un factor esencial de la calidad de la enseñanza militar, reconociendo la labor que realiza el profesorado y apoyando a su tarea.

[. . .]

§ 134

Real Decreto 131/2018, de 16 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de la enseñanza en la Guardia Civil. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales
«BOE» núm. 67, de 17 de marzo de 2018
Última modificación: 24 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2018-3764

[. . .]

CAPÍTULO IV

De la enseñanza de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales

Sección 1.ª Generalidades

Artículo 39. *Principios generales.*

1. Los guardias civiles podrán realizar aquellos cursos de perfeccionamiento o de altos estudios profesionales que respondan a las exigencias de los perfiles de carrera definidos para su escala.

2. Los miembros de la Guardia Civil tendrán el derecho y, en su caso, el deber de participar en los cursos y en las actividades formativas destinadas a mejorar su capacidad profesional y facilitar su promoción de acuerdo con los criterios y normas establecidas en este Reglamento.

3. Lo dispuesto en el capítulo II en cuanto al procedimiento general de acceso será de aplicación, en su caso, en lo no regulado en el presente capítulo, procurando la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en la gestión de las enseñanzas.

4. Para cada curso en la Guardia Civil se elaborará un plan de estudios o programa formativo, según lo dispuesto en el artículo 42 de este Reglamento, cuyos objetivos se determinarán en términos de resultados de aprendizaje o competencias que garanticen que el alumno ha adquirido el perfil de egreso requerido.

5. Cada curso se validará con respecto a sus objetivos y estará sujeto al correspondiente proceso de evaluación.

6. Se potenciará la modalidad de enseñanza a distancia, facilitando a los alumnos, en la medida de lo posible, los medios y el tiempo necesario para atender a los requerimientos de este tipo de enseñanzas.

7. En relación con las enseñanzas de perfeccionamiento y de altos estudios profesionales y sin perjuicio de las facultades que se derivan de las competencias en materia de enseñanza establecidas en los artículos 9, 10, 11 y 12 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, son autoridades con competencia para planificar, diseñar, gestionar y coordinar los distintos tipos de enseñanza en la Guardia Civil, elaborar y aprobar las respectivas

enseñanzas y gestionar las correspondientes convocatorias, así como, dictar o proponer disposiciones en materia de enseñanza, en el ámbito del Ministerio del Interior, las siguientes:

a) El jefe del Mando de Personal y Formación de la Guardia Civil.
b) El jefe de la Jefatura de Enseñanza.

[. . .]

§ 135

Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 35, de 9 de febrero de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-1785

La Orden ministerial 51/2011, de 28 de julio, por la que se cambia la denominación del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS) por Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y se regula su estructura y funcionamiento, supuso la consolidación del Observatorio como punto de referencia sobre igualdad en las Fuerzas Armadas. Al mismo tiempo, el Ministerio de Defensa se ha convertido en una referencia obligada en el ámbito internacional en todo lo que se refiere a política de igualdad e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Por Real Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se regula la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, se modifica su dependencia orgánica pasando a depender directamente del Subsecretario de Defensa.

Además, la experiencia obtenida en estos últimos años aconseja modificar algunos de los aspectos relativos a la composición y funciones tanto del Observatorio Militar para la Igualdad como de la Secretaría Permanente de Igualdad. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece en su artículo 22.4 que la modificación de los órganos colegiados de la Administración General del Estado se llevará a cabo de la misma forma en que se crearon.

En cuanto a la composición del Observatorio Militar para la Igualdad se pretende asegurar la presencia de personal perteneciente a las Escalas de Oficiales, de Suboficiales y de Tropa y Marinería del Ejército de Tierra, Armada y Ejército del Aire. Además, se amplía la participación de dichos Vocales a título individual, pudiendo realizar propuestas, elaborar los informes que determine el Observatorio Militar para la Igualdad y, bajo la coordinación de la Secretaría Permanente de Igualdad, colaborar en la difusión de las políticas de igualdad.

También se refuerzan las actuaciones del Observatorio de modo que las conclusiones de sus deliberaciones puedan transformarse en propuestas que se tengan en cuenta por parte de los órganos directivos correspondientes.

Las funciones de la Secretaría Permanente de Igualdad se amplían, entre otras, en la formación del personal que vaya a ejercer el mando u ocupar destinos en el ámbito de personal. También velará por la composición equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales para acceso a los diferentes cuerpos y escalas militares y en las juntas de evaluación e intervendrá en la tramitación de los recursos de alzada derivados de cualquier

medida relacionada con la conciliación profesional, personal y familiar. Igualmente, se refuerza y se matiza la actuación de la Secretaría Permanente en el ámbito internacional.

En la elaboración de esta orden ministerial han participado las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y durante su tramitación fue informada por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, ha sido informada por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, dispongo:

Artículo 1. *Naturaleza y composición.*

1. El Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Este órgano se integra orgánicamente en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas.

2. El Observatorio Militar para la Igualdad estará presidido por el titular de la Subsecretaría de Defensa. Ostentará la Vicepresidencia la persona titular de la Dirección General de Personal, que sustituirá al Presidente en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal. En su defecto, será sustituido por el miembro del órgano de mayor jerarquía, antigüedad y edad por este orden.

3. El Observatorio Militar para la Igualdad estará compuesto por el titular de la División de Igualdad y Apoyo al Personal y los Vocales que designe el titular de la Subsecretaría de Defensa, a propuesta de los siguientes órganos directivos:

a) Por el Estado Mayor de la Defensa: Un Vocal.

b) Tres Vocales pertenecientes a la Escala de Oficiales, tres Vocales pertenecientes a la Escala de Suboficiales y tres Vocales pertenecientes a la Escala de Tropa y Marinería, todos ellos destinados en Unidades de la Fuerza. Cada uno de los Ejércitos y la Armada propondrán un Vocal de cada Escala.

c) Dos Vocales pertenecientes a los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, siendo uno de la Escala de Oficiales y otro de la Escala de Suboficiales, que serán propuestos por la Dirección General de Personal.

d) Por la Secretaría General de Política de Defensa: Un Vocal

e) Por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar: Un Vocal

f) Dirección General de Personal, dos Vocales, uno de los cuales, perteneciente a la Secretaría Permanente de Igualdad, actuará de Secretario de acuerdo con el artículo 19, apartado cuatro, de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

g) Por el Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Defensa: Un Vocal

4. Cada órgano y centro directivo propondrá los Vocales titulares y un número igual de Vocales suplentes. Por parte de la Dirección General de Personal se establecerán los criterios que deberá reunir el personal propuesto, al objeto de conseguir una presencia equilibrada tanto de hombres y mujeres, como de las diferentes categorías de personal. En cualquier caso, cada uno de los Vocales deberá tener un mínimo de diez años de servicio desde la adquisición de la condición de militar profesional.

5. Los Vocales propuestos por el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y los Cuerpos Comunes realizarán propuestas individuales, elaborarán los informes que determine el Observatorio Militar para la Igualdad y, bajo la coordinación de la Secretaría Permanente de Igualdad, colaborarán en la difusión de las políticas de igualdad.

Artículo 2. *Funciones.*

Son funciones del Observatorio Militar para la Igualdad:

a) Analizar, debatir y, en su caso, realizar propuestas para mejorar la incidencia que las actividades relacionadas con el desarrollo de la carrera militar tienen sobre la igualdad

efectiva y real entre mujeres y hombres, así como sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Hacer seguimiento y conocer las principales aportaciones del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y sobre el desarrollo del conjunto de acciones sobre mujeres, paz y seguridad, especialmente en el ámbito de Naciones Unidas y OTAN.

c) Analizar la información estadística sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, especialmente la comparativa con el hombre en relación con las medidas de conciliación y la Unidad de destino.

d) Promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, información que favorezca la integración de la mujer.

e) Analizar las cuestiones relacionadas con la igualdad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las Fuerzas Armadas que se le planteen a este órgano.

f) Conocer, cuando se considere necesario, las Memorias del análisis de impacto normativo de las medidas que se establezcan en los anteproyectos y proyectos dispositivos del Ministerio de Defensa y cualquier otra que guarde relación con el objeto de este órgano.

g) Todas aquellas cuestiones que, dentro de las competencias de este órgano colegiado, puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan al cumplimiento de sus fines.

Artículo 3. *Funcionamiento.*

1. El Observatorio Militar para la Igualdad actúa en Pleno o en las Comisiones técnicas que se constituyan. El Pleno acordará la creación de cuantas Comisiones técnicas estime oportunas, que se constituirán previa aprobación de la mayoría de sus miembros. Cada Comisión tendrá un mínimo de 5 miembros.

2. El funcionamiento del Observatorio Militar para la Igualdad será atendido con los medios materiales y recursos humanos existentes en el Ministerio de Defensa.

3. El Pleno del Observatorio Militar para la Igualdad se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, sección 3.ª, subsección 2.ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 4. *La Secretaría Permanente de Igualdad.*

1. La Secretaría Permanente de Igualdad dependerá de la División de Igualdad y Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal y tendrá el nivel que se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

La Secretaría Permanente de Igualdad prestará apoyo administrativo y técnico al Observatorio Militar para la Igualdad.

2. La Secretaría Permanente de Igualdad dispondrá de los medios personales que se determinen en la correspondiente relación de puestos de trabajo y relación de puestos militares.

3. La Secretaría Permanente de Igualdad apoyará a la División de Igualdad y Apoyo al Personal en el desempeño de las siguientes funciones:

a) Las funciones descritas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en cualquier otra norma de desarrollo de éstas, en concreto:

1.º Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio de Defensa y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

2.º Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Ministerio de Defensa.

3.º Asesorar a los órganos competentes del Ministerio de Defensa en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

4.º Fomentar el conocimiento por el personal del Ministerio de Defensa del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

5.º Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y por la aplicación efectiva del principio de igualdad en las políticas y actuaciones del Ministerio de Defensa.

b) Atender la página web del Observatorio Militar para la Igualdad, su servicio de información telefónica y las consultas recibidas a través de estos u otros medios.

c) Impulsar, coordinar y, en su caso, implementar la formación en asuntos de género tanto en el ámbito del Ministerio de Defensa como a nivel internacional.

d) Velar por la inclusión en los Planes de Estudios de los centros militares de formación de contenidos relacionados con la igualdad y la conciliación.

e) Promover la formación en materia de igualdad al personal que ejerza el mando de Unidades y quienes ocupen destinos en el ámbito de personal.

f) Hacer estudios de las actuaciones del Ministerio de Defensa en materia de igualdad y elaborar los informes que al respecto sean requeridos por organismos internacionales y por otros órganos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas o instituciones.

En especial, le corresponde la representación del Ministerio de Defensa en la elaboración de los Planes Nacionales en el ámbito de la igualdad y la realización de propuestas para implementarlos.

g) Promover investigaciones sobre la igualdad de género en las Fuerzas Armadas.

h) Coordinarse con las Unidades de igualdad de los Departamentos ministeriales.

i) Coordinar la participación española en organismos internacionales en asuntos de igualdad y de género, en especial en el ámbito de la OTAN y de la Unión Europea, así como el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con organismos internacionales y con otras naciones.

j) Impulsar la integración de la perspectiva de género en la prevención, gestión y resolución de conflictos y en la consolidación de la paz, de acuerdo con la agenda «Mujeres, Paz y Seguridad».

k) Realizar actuaciones divulgativas, atención de consultas y asistencia técnica en el ámbito de sus atribuciones.

Anualmente, se confeccionará un Plan de Difusión para sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.

l) Realizar la asistencia técnica a los órganos del Departamento en relación con la aplicación de las políticas de igualdad.

m) Impulsar, asesorar y hacer propuestas sobre conciliación y corresponsabilidad en las Fuerzas Armadas.

n) Informar preceptivamente los recursos de alzada que se presenten contra resoluciones derivadas de cualquier medida relacionada con la conciliación profesional, personal y familiar.

ñ) Velar por el cumplimiento de la composición equilibrada entre hombres y mujeres en los Tribunales de acceso a los diferentes Cuerpos y Escalas militares y en las Juntas de Evaluación.

o) Todas aquellas cuestiones que puedan resultar de análoga significación a las anteriores y contribuyan de algún modo a favorecer la igualdad, así como la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Disposición adicional única. *Medios personales y materiales.*

La composición y el funcionamiento del Observatorio Militar para la Igualdad y de la Secretaría Permanente de Igualdad serán atendidos con los medios personales y materiales del Ministerio de Defensa, sin que la aprobación de esta norma suponga incremento de gasto público.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogada la Orden ministerial 51/2011, de 28 de julio, por la que se cambia la denominación del Centro de Estudio sobre la situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas (Observatorio de la Mujer en las FAS) por Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y se regula su estructura y funcionamiento.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación.*

Se faculta al Subsecretario de Defensa para adoptar las medidas para la aplicación y ejecución de esta orden ministerial que sean necesarias.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 136

Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 2015
Última modificación: 13 de marzo de 2024
Referencia: BOE-A-2015-1620

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas dispone en su artículo 22.3 que los militares tienen derecho a disfrutar de los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, con las necesarias adaptaciones a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa.

En ese mismo artículo, se señala que los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio, que las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación, y que las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deben estar razonadas, y que la aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada, y que en todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada.

Por otra parte, el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece en su exposición de motivos que la actual coyuntura económica y la necesidad de reducir el déficit público sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, hace necesario mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea. Entre las diferentes medidas que se exponen, se fijan los días por asuntos particulares y vacaciones, y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan lo dispuesto en el mencionado Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, modificando los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En esta orden ministerial se contempla el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias que se aplicará al personal militar, que se ajusta a lo contemplado para el personal civil, si bien, con las adaptaciones a las características propias de la institución militar.

Asimismo, se incluyen varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Entre las mismas consta el permiso para la asistencia a técnicas de fecundación o reproducción asistidas o la nueva modalidad en el disfrute del

permiso por paternidad, permiso, que ofrece la posibilidad de disfrutarlo durante el periodo en el que transcurre el de maternidad, o bien, a continuación de la finalización de éste último.

También, y con la citada finalidad de dar cumplimiento al principio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional por una parte, y la formación y capacitación del militar, indispensables, por otra, la presente orden ministerial introduce unos criterios en la reducción de jornada por motivos de conciliación, referidos a la posible exoneración de las guardias, servicios y maniobras que tienen por objeto alcanzar el mencionado equilibrio entre conciliación, y formación y capacitación del personal militar.

Se incluyen, también, nuevos permisos destinados a la formación del personal militar, como son aquellos orientados a la realización de cursos impartidos por otras administraciones ajenas a la Militar, así como aquellos previstos para orientar a los militares interesados en nuevas salidas profesionales.

Por último, y como consecuencia de todo lo anteriormente expuesto, se procede a dar cumplimiento con esta orden ministerial, a la adaptación del régimen de permisos, vacaciones y licencias del personal militar conforme a las características propias de la organización y de las funciones específicas de las Fuerzas Armadas, tal y como se contempla en el mandato del artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio y en los artículos 5 y 6.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

En la elaboración de esta orden ministerial han participado las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y durante su tramitación, fue informada por las asociaciones profesionales con representación en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.2.b) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.c) de la citada ley orgánica, ha sido informada por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, y de acuerdo con el Consejo de Estado,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Consideraciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

Esta orden tiene por objeto fijar el régimen de permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias para el personal militar, cuyo disfrute se configura como un derecho de carácter profesional, conforme al artículo 22.3 de la ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, para hacer efectivo el derecho al descanso del militar y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y que será el establecido para el personal al servicio de la Administración General del Estado con las adaptaciones introducidas en la presente disposición.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta orden ministerial será de aplicación a todos los militares en servicio activo o en situación de reserva conforme a lo que se establece en los artículos 108 y 113 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, que estén destinados o en comisión de servicio en la estructura del Ministerio de Defensa.

2. La presente disposición será de aplicación supletoria para todo aquel personal militar que se encuentre destinado o comisionado en el extranjero o en departamentos, centros y organismos no dependientes del Ministerio de Defensa, cuando no cuenten con un régimen específico en lo que se refiere a la normativa regulada en esta disposición.

3. También será de aplicación a los reservistas cuando se incorporen a las unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

Artículo 3. *Necesidades del servicio.*

1. Las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deberán estar motivadas.

2. Las necesidades del servicio deberán estar sometidas a los criterios de oportunidad, proporcionalidad y excepcionalidad.

3. La aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada y tomando en consideración el derecho a las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar y sus criterios de aplicación. En todo caso, se comunicará al militar afectado la decisión adoptada por escrito.

Artículo 3 bis. *Cómputo de tiempos.*

En el ámbito de esta orden ministerial, el cómputo de años de servicio se contabilizará desde la fecha de ingreso en las Fuerzas Armadas.

Artículo 3 ter. *Acreditación.*

1. Las circunstancias que den lugar al posible disfrute de permisos, reducciones de jornada y licencias para el personal militar deberán estar debidamente acreditadas y, en su caso, mediante el correspondiente informe facultativo, salvo para los permisos por días de asuntos particulares.

2. Se considera persona con discapacidad a todas aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, de conformidad con el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 4. *Registro.*

Todas las unidades, centros y organismos anotarán los permisos, vacaciones, reducciones de jornada y licencias reguladas por la presente orden en el Sistema Informático de Personal del Ministerio de Defensa (SIPERDEF) o en el sistema informático que se encuentre en vigor en cada momento.

CAPÍTULO II

Vacaciones y permisos

Artículo 5. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones constituyen el período de descanso retribuido al que los militares tienen derecho anualmente.

2. Los militares tendrán derecho a disfrutar por cada año natural de las vacaciones retribuidas que se fijan en la norma primera del anexo I.

3. Para determinar el número de días de vacaciones anuales al que se tiene derecho, no computarán como tal los periodos permanecidos como alumnos de la enseñanza de formación en centros docentes militares, en licencia por asuntos propios o por estudios sin retribución, en los supuestos en los que el militar se encuentre en suspensión de funciones o de empleo, ni en aquellas situaciones administrativas que conlleven la suspensión de la condición militar. Tampoco computará el tiempo permanecido en la situación de servicio activo pendiente de asignación de destino, ni en la de reserva sin ocupar destino, salvo en los supuestos de encontrarse en comisión de servicio.

4. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

5. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos por nacimiento para la madre biológica, por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica,

por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, o permiso acumulado de lactancia, se podrán disfrutar en fecha distinta.

6. Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. Si durante el disfrute de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso por nacimiento para la madre biológica, por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en periodo distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar durante el año natural posterior.

8. El militar que no haya podido disfrutar de sus vacaciones durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar de dichas vacaciones durante el primer semestre del año siguiente al de devengo del periodo vacacional.

9. El militar que sea profesor en un centro docente de enseñanza militar y el que adquiera la condición de alumno de la enseñanza de formación tendrán condicionadas las vacaciones al calendario académico establecido por el correspondiente centro docente.

10. Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio.

11. El período de vacaciones anuales retribuidas de los militares no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los militares por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de retiro por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 6. *Permisos.*

El permiso es el período de tiempo por el que se autoriza al militar para ausentarse temporalmente del destino por alguno de los motivos siguientes:

a) Días por asuntos particulares. Por cada año natural, los militares tendrán derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares que figuran en el anexo I, norma segunda, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. El militar podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores y respetando siempre las necesidades del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos. En el caso de que estos dos días coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se podrá hacer uso de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares.

Sin perjuicio de lo anterior, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el párrafo anterior, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente conforme a lo que se establece en la norma primera del anexo I.

Así mismo, cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con un sábado, el número de días de permiso por asuntos particulares se aumentarán como máximo en un día. Por resolución del Subsecretario de Defensa y con anterioridad al día 31 de diciembre del año en curso se determinará, en su caso, la

incorporación de los días de permiso a los que se refiere este apartado, que serán de aplicación en el siguiente año.

El militar que no haya podido disfrutar de este permiso durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar del mismo, durante el primer semestre del año siguiente cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario. El militar tendrá derecho por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el militar en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, a los días que se determinan en la norma tercera del anexo I.

b bis) Por fallecimiento. El militar tendrá derecho por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad a los días que se determinan en la norma tercera bis del anexo I.

c) Traslado de domicilio. El militar tendrá derecho a los días que figuran en el anexo I, norma cuarta, por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino.

d) Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud. El militar tendrá derecho a disfrutar para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, del tiempo indispensable para su realización, incluyendo los desplazamientos de ida y regreso al lugar del examen en el caso de que éste se celebre necesariamente, y no por opción del militar, fuera de la localidad de destino o residencia autorizada. Quienes hubieran iniciado estudios con anterioridad a la adquisición del destino podrán disfrutar del permiso para desplazarse a la localidad del examen o prueba definitiva de aptitud y evaluación.

e) Participación en cursos de la Administración Civil. Al militar se le podrá conceder el tiempo destinado a la realización de cursos impartidos por la Administración Civil dirigidos a la capacitación profesional.

f) Participación en cursos para la reorientación profesional. Al militar se le podrá conceder el tiempo destinado a la realización de cursos relacionados con aquellas salidas profesionales que afecten a un cambio en su trayectoria profesional.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable. Al militar se le podrán conceder permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional. A los efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá por «deber inexcusable» la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

h) Por participación en competiciones oficiales de carácter nacional o internacional, así como en las concentraciones preparatorias de estas. El militar tendrá derecho a los días de permiso necesarios para asistir a competiciones oficiales de carácter internacional, así como a las concentraciones preparatorias de estas, de conformidad con el artículo 11.5 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Este permiso se concederá a los militares que acrediten su condición de deportistas de alto nivel de conformidad con el artículo 2.2 y 3 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio y la vigencia de dicha condición conforme al artículo 16 del citado real decreto.

CAPÍTULO III

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional y por razón de violencia de género

Artículo 7. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.*

Los permisos a que se refiere este artículo se concederán por los motivos siguientes:

a) Matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho. El militar tendrá derecho por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho a los días que figuran en la norma quinta del anexo I.

b) Técnicas de fecundación o reproducción asistida. El militar tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de la ausencia dentro de la jornada de trabajo.

c) Personas dependientes. El militar que tenga personas dependientes a su cargo o hijos con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social, o bien, para la realización de gestiones administrativas relacionadas con la discapacidad del hijo o la persona dependiente.

d) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La militar embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. El mismo derecho tendrá el militar en caso de embarazo de su cónyuge o pareja de hecho por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo el militar, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá ausentarse, previa justificación, el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de militar embarazada incluye también al personal militar trans gestante.

e) Permiso por nacimiento para la madre biológica.

La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso por el tiempo y en las formas que se determinan en la norma sexta del anexo l.

Durante el disfrute de este permiso una vez finalizado el período de descanso obligatorio se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

f) Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica.

El militar padre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de un permiso por el nacimiento de un hijo, por el tiempo que se determina en la norma séptima del anexo I de esta orden.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

f bis) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

El militar, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente podrá disfrutar de un permiso por el tiempo que se determina en la norma séptima bis del anexo I de esta orden.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

g) El militar tendrá derecho por lactancia de un hijo menor de doce meses, al tiempo de ausencia del trabajo que figura en la norma octava del anexo l. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del personal militar, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, en su modalidad de reducción de jornada diaria, es acumulable con la reducción de jornada por guarda legal y con los otros

permisos a los que se tenga derecho, no contabilizándose aquél en la disminución de retribuciones.

h) Disfrute a tiempo parcial. El militar padre o madre o progenitor legalmente reconocido podrá disfrutar de los permisos reconocidos en los párrafos e, f y f bis anteriores, en la modalidad de tiempo parcial, que será autorizado por el jefe de la unidad, centro u organismo previo informe del jefe inmediato del interesado en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio

La parte del permiso que se disfrute a tiempo parcial podrá ser toda la duración del permiso o una parte del mismo, a excepción de las seis semanas de obligado descanso, y se concederá al militar la parte de la jornada solicitada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El período durante el que se disfrute del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, sin que, en ningún caso, se pueda superar la duración establecida para los citados permisos.

El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Sólo podrá modificarse por iniciativa del interesado y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

El disfrute en esta modalidad es incompatible con la reducción de jornada o la flexibilidad horaria.

i) Gestación. La militar en estado de gestación tendrá derecho al permiso que figura en la norma novena del anexo l.

El término la militar en estado de gestación incluye al personal militar trans gestante.

j) Permiso parental. El militar tendrá derecho a acogerse a un permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continúas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de los militares progenitores, adoptantes o acogedores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a los militares progenitores, adoptantes o acogedores especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a su unidad con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad en la que ambos presten servicios, el jefe de la unidad podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 8. *Permisos por razón de violencia de género.*

1. Las militares víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, siempre que acredite tal situación de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el supuesto anterior, la militar mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

2. Las faltas de asistencia totales o parciales de las militares víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

CAPÍTULO IV

Reducción de jornada

Artículo 9. *Reducción de jornada.*

1. La reducción de jornada es el derecho del que disfruta el militar por el tiempo determinado para cada supuesto reconocido en esta orden ministerial con la finalidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional.

2. La exoneración de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas, se considerará como medida accesoria al derecho que se reconoce en el apartado anterior.

La mencionada exoneración tendrá vigencia tanto en los días hábiles, como inhábiles incluidos festivos y afectará a los actos institucionales y a las patronas que coincidan con días inhábiles incluidos festivos. Supondrá que la persona sobre la que se aplica solo realizará actividades dentro del horario habitual de trabajo de su unidad de destino, minorado de acuerdo con la reducción que tenga concedida. No se podrán realizar variaciones o adaptaciones del horario establecido con carácter general para posibilitar la prestación de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas de este personal que contravengan la exoneración concedida, especialmente en el caso de lactancia.

3. En todos los casos, las necesidades del servicio se valorarán de manera individualizada, caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de la unidad, centro u organismo donde el militar preste servicios. Si las necesidades del servicio se vieran afectadas por circunstancias sobrevenidas, el jefe de la unidad, centro u organismo correspondiente y de manera motivada, podrá reconsiderar la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas de las que el militar hubiera sido exonerado, comunicándoselo al interesado a la mayor brevedad posible y por escrito en cuanto las circunstancias lo permitan.

4. Las reducciones de jornada inferiores al tiempo mínimo que se determinan en los diferentes supuestos se atenderán con medidas de flexibilidad horaria.

5. En el caso del personal con jornada de trabajo en régimen de turnos, la reducción de jornada se habrá de realizar sobre el horario habitual de trabajo, por lo que corresponde aplicarla sobre el turno de mañana, tarde o noche que corresponda al militar según su asignación dentro de la Unidad.

6. En el caso de que el militar solicite, de forma reiterada, la renuncia al disfrute de la reducción de jornada y su posterior nueva concesión, el jefe de unidad podrá denegar lo solicitado si dichas peticiones se hicieran coincidir con períodos vacacionales, festivos o jornadas especiales, así como con comisiones de servicio asignadas con anterioridad a la solicitud.

Artículo 10. *Reducción de jornada por razón de enfermedad muy grave.*

1. El militar que tenga que atender a un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, podrá solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, sin merma de sus retribuciones, por el plazo máximo de un mes. Durante este tiempo quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

2. En el supuesto de que varios militares tengan derecho a esta reducción y que el sujeto causante sea el mismo podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo, y sólo se exonerará a uno de ellos de la realización de guardias, servicios y maniobras o actividades análogas.

Artículo 11. *Reducción de jornada por participación en operación, despliegue o misión.*

1. El militar tendrá derecho a la reducción de jornada de entre una hora a un medio de la jornada laboral por razón de la guarda legal de un menor de doce años, con la disminución proporcional de sus retribuciones, durante el tiempo que el otro progenitor, también militar, se encuentre participando en una operación, despliegue o misión en el extranjero o territorio nacional, por el tiempo que dure la mencionada actividad.

2. En este caso, el militar quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 12. *Reducción de jornada para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad.*

1. El militar que tenga a su cuidado directo alguna persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, no considerando como tal la percepción de una pensión, tendrá derecho a una disminución de una hora a un medio de la jornada laboral diaria, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2. Tendrá el mismo derecho el militar que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Ante los supuestos anteriores, el militar podrá quedar exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada, cuando las necesidades del servicio lo permitan, si bien, en el caso de que el militar tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial, debidamente acreditado, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 13. *Reducción de jornada por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años.*

1. El militar tendrá derecho a una reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce años, de una hora a un medio de la jornada laboral, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

2. El militar que disfrute de este derecho, cuando el menor no haya cumplido los 4 años quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

3. Cuando el menor por el que se haya concedido la reducción de jornada, tenga una edad comprendida entre los cuatro y hasta que cumpla los doce años, el militar podrá quedar exonerado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de la realización de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino.

No obstante, el militar que disfrute de este derecho, cuando el otro progenitor, también militar, haya sido destinado con carácter forzoso o en comisión de servicio forzosa a otra área geográfica distinta a la del domicilio familiar, conforme la Orden ministerial 66/2016, de 29 de noviembre, quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada. Esta exoneración se mantendrá durante 1 año desde la fecha de incorporación al destino forzoso del otro progenitor.

4. Si al militar que disfruta reducción de jornada por guarda legal le fuera concedido permiso por maternidad o paternidad, se interrumpirán los efectos de la reducción de jornada, debiéndose percibir íntegramente las retribuciones que correspondan mientras dure el citado permiso.

5. Cuando el militar ostente la guarda y custodia legal del menor de doce años en régimen compartido, podrá solicitar la reducción de jornada únicamente durante los periodos en que se disfrute de la custodia del menor, acreditado conforme a lo establecido en el convenio regulador o sentencia firme en que se adopte dicho sistema.

Artículo 14. *Reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.*

El militar tendrá derecho a la reducción de jornada por razón de la guarda legal de un hijo menor de doce años, de una hora a un medio de la jornada laboral, con la disminución proporcional de sus retribuciones, cuando sea progenitor o tutor en una familia

monoparental, entendiéndose a estos efectos como tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado, responsable exclusivo de su cuidado y atención, como consecuencia de viudedad, divorcio o separación con un régimen de guarda y custodia exclusiva del menor, abandono familiar del otro progenitor, madres solteras o adopción por parte de personas solteras. En estos casos el militar quedará exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas en su lugar de destino que interfieran con el disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 15. *Reducción de jornada en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital.*

El militar, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, podrá ausentarse del lugar del trabajo durante el período de hospitalización, hasta un máximo de dos horas diarias sin pérdida de retribuciones. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales a las anteriores y con la disminución proporcional de sus retribuciones. En los casos contemplados en este párrafo se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

Artículo 16. *Reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.*

1. El militar tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, el militar tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten sus servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4. En los casos contemplados en este apartado se exonerará al militar de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el disfrute de esta reducción.

5. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Artículo 16 bis. *Reducción de jornada para víctimas del terrorismo.*

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los militares que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de militares y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los militares amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada de una hora a un medio de la jornada laboral con disminución proporcional de las retribuciones.

2. En estos casos, el militar podrá quedar exonerado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, de la realización de las guardias, servicios, maniobras y actividades análogas en su lugar de destino.

3. Dicha medida será adoptada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO IV BIS

Apoyo a la formación

Artículo 16 ter. *Cursos de formación profesional para el empleo.*

Los militares profesionales de tropa y marinería, con una relación de servicios de carácter temporal, a los que les falten menos de dos años para la finalización del compromiso de larga duración por edad, incluida la ampliación prevista en el artículo 17.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería, quedarán exonerados de la realización de guardias y servicios de veinticuatro horas que les impidan la asistencia a los cursos de formación profesional, grado o de formación para el empleo que se encuentren realizando, cuando las faltas de asistencia acumuladas como consecuencia del servicio excedan la mitad del porcentaje establecido como causa de baja en la convocatoria del curso, y siempre y cuando se acredite el aprovechamiento del curso. Esta exoneración estará supeditada a las necesidades del servicio.

La medida regulada en este artículo se podrá ampliar hasta completar la realización de dos cursos académicos completos en aquellos casos en los que el interesado lo precisara.

CAPÍTULO V

Normas sobre licencias

Artículo 17. *Licencias.*

1. La licencia es el período de tiempo que, con carácter potestativo, se concede al militar profesional para ausentarse del destino que ocupa con la finalidad de atender asuntos de índole personal o para mejorar su preparación profesional.

2. El personal militar profesional podrá solicitar licencia por asuntos propios o por estudios, con excepción de los militares profesionales que mantienen una relación de servicios de carácter temporal, durante los dos primeros años de su compromiso inicial.

Artículo 18. *Licencia por asuntos propios.*

1. La licencia por asuntos propios podrá concederse por un plazo máximo de noventa días naturales en cada periodo de dos años de servicios efectivos prestados, contados desde la fecha de inicio de la primera de ellas.

En el caso de que esta licencia se solicite por motivo de enfermedad grave de un familiar de primer grado, podrá concederse por cada año de servicios efectivos prestados.

2. La licencia por asuntos propios se concederá sin retribución alguna.

Artículo 19. *Licencia por estudios.*

1. La licencia por estudios podrá concederse para realizar aquéllos directamente relacionados con las funciones y actividades del puesto cuando no hayan sido convocados en el ámbito del Ministerio de Defensa, con el fin de consolidar, aumentar o actualizar la formación precisa para el desarrollo de sus cometidos.

También podrá concederse para la realización de estudios que proporcionen la formación adecuada para que los militares de complemento y los de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal se puedan incorporar al ámbito laboral.

2. La licencia por estudios tendrá dos modalidades:

a) Hasta cuarenta horas hábiles, con percepción solamente de las retribuciones básicas.

b) Hasta tres meses o su equivalente a 90 días naturales, sin retribución alguna.

3. Sólo se podrá disfrutar de una licencia por estudios, en cualquiera de las dos modalidades anteriores, durante el año natural.

CAPÍTULO VI

Autoridades competentes y procedimientos para la concesión de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias

Artículo 20. *Autoridades competentes para vacaciones, permisos y reducciones de jornada.*

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa, el Subsecretario de Defensa, los Jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, el Jefe de la Unidad Militar de Emergencias y el Secretario General de Política de Defensa podrán establecer los criterios para la concesión de vacaciones y permisos en el ámbito de sus respectivas competencias, determinando el personal que deba estar presente en las unidades, centros y organismos.

Artículo 21. *Procedimiento para la solicitud de vacaciones y permisos.*

1. Las vacaciones y permisos se solicitarán por conducto reglamentario al jefe de la unidad, centro u organismo de destino, quien tendrá competencia para concederlos o denegarlos motivadamente. En el caso de que el militar se encuentre realizando una comisión de servicio, realizará la solicitud al jefe de la unidad, centro u organismo donde esté comisionado.

2. Para solicitar un permiso, a excepción del permiso por asuntos particulares, deberá aportarse la documentación necesaria que justifique la causa del mismo, lo que podrá hacerse con carácter previo o con posterioridad.

Artículo 22. *Procedimiento para la reducción de jornada.*

1. La solicitud de reducción de jornada, acompañada de la justificación documental suficiente, se cursará por conducto reglamentario al jefe de la unidad, centro u organismo de destino, quien será competente para su concesión o denegación motivada, así como para la

revocación de la reducción concedida o para la modificación de las condiciones de su concesión que deberán ser igualmente motivadas.

2. En caso de concesión, el jefe de la unidad, centro u organismo establecerá las condiciones del horario aprobado. Si la concesión lleva consigo disminución de retribuciones, deberá indicar las horas de reducción de jornada y porcentaje equivalente a efectos de la citada disminución, así como la exoneración o no de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.

3. En todos los casos deberá indicar que las condiciones establecidas podrán ser revocadas o modificadas cuando varíen las necesidades del servicio o cualquier otro condicionante, comunicándose al interesado esta circunstancia en el menor plazo de tiempo posible desde que se detecten las necesidades del servicio y por escrito en cuanto las circunstancias lo permitan.

4. Toda alteración de las circunstancias familiares que pudiera suponer modificaciones en las condiciones de la reducción de jornada concedida deberán ser comunicadas y notificadas por el personal militar afectado a su jefe de unidad, para que en su caso, proceda a realizar los cambios que se estimen oportunos. En caso de no aportar dicha documentación, el jefe de unidad podrá revocar la reducción de jornada en el supuesto de que, previo requerimiento al interesado, no la hubiera presentado.

5. La concesión de una reducción de jornada que traiga consigo una disminución proporcional de las retribuciones básicas y complementarias se entenderá sin perjuicio de las competencias sobre concesión o cese en la percepción de los complementos de dedicación especial y productividad atribuidas a las autoridades en la normativa vigente. La reducción de jornada es compatible con la percepción del complemento de dedicación especial, cuando corresponda de conformidad con el artículo 3.4 del Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

6. El cálculo de la disminución proporcional de retribuciones se realizará de acuerdo con los criterios y fórmulas que figuran en el anexo II. Esta disminución afectará a los periodos en los que el personal con reducción de jornada se encuentre disfrutando del permiso de vacaciones, asuntos particulares y todos aquellos supuestos en los que no se diga lo contrario.

Artículo 23. *Concesión de vacaciones, permisos y reducciones de jornada.*

1. El jefe de unidad, centro u organismo está obligado a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla. En caso de silencio administrativo, este será positivo conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo que una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.

2. La autoridad que concedió las vacaciones o el permiso podrá ordenar la incorporación al destino cuando sobrevengan necesidades del servicio que así lo exijan.

3. Las solicitudes formuladas en los siguientes procedimientos se entenderán estimadas, sin que se hubiese dictado resolución expresa, una vez transcurridos los plazos máximos de resolución que se señalan a continuación:

a) Permisos:

i. Días por asuntos particulares: Diez días hábiles.

ii. Fallecimiento, accidente, enfermedad muy grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario acreditado, de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día hábil.

iii. Traslado de domicilio: Diez días hábiles.

iv. Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud: Diez días hábiles.

v. Participación en cursos de la Administración Civil: Diez días hábiles.

vi. Participación en cursos para la reorientación profesional: Diez días hábiles.

vii. Cumplimiento de un deber inexcusable: Tres días hábiles.

viii. Matrimonio: Diez días hábiles.

ix. Técnicas de fecundación y reproducción asistida: Diez días hábiles.

x. Personas dependientes a su cargo: Tres días hábiles.

xi. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Tres días hábiles.

xii. Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Diez días hábiles.

xiii. xiii. Por nacimiento para la madre biológica, nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

– Nacimiento: un día hábil.
– Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: tres días hábiles.

xiv. Paternidad: Un día hábil.
xv. Lactancia: Un día hábil.
xvi. Gestación: Diez días hábiles.
xvii. Permiso por razón de violencia de género: Un día hábil.

b) Reducciones de jornada:

i. Por razón de enfermedad muy grave: Un día hábil.
ii. Por participación en operación, despliegue o misión: Diez días hábiles.
iii. Para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado: Diez días hábiles.
iv. Por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años: Diez días hábiles.
v. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer en el hospital: Un día hábil.
vi. Para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave: Un día hábil.
vii. Para víctimas del terrorismo: Diez días hábiles.

4. En caso de que el interesado desista en un procedimiento de concesión de un permiso, reducción de jornada o licencia, todavía no finalizado, el jefe de unidad deberá resolver en los mismos plazos que los contemplados en el apartado anterior, teniendo, en su caso, el silencio carácter estimatorio.

Artículo 24. *Autoridades competentes y procedimientos para las licencias.*

1. Las autoridades competentes para la concesión de las licencias serán los Jefes de los Mandos y Jefatura de Personal, para los militares que ocupen puestos de las plantillas de los Ejércitos y de la Armada, y el Director General de Personal para el resto de militares.
2. La solicitud de licencia se presentará por escrito en la unidad, centro u organismo de destino o adscripción del interesado, indicando la fecha de inicio, lugar y duración, adjuntando para la licencia por estudios las características de los mismos y la justificación documental que acredite estar matriculado.
3. El jefe de unidad, centro u organismo informará la solicitud y la remitirá, en un plazo de cinco días hábiles, a la autoridad competente para resolver. Dicha autoridad resolverá y notificará al interesado su resolución en el plazo de un mes contando a partir de la recepción. En caso de silencio administrativo, este será positivo conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo que una norma con rango de Ley autorice el silencio negativo.
4. La concesión de una licencia estará subordinada a las necesidades del servicio. Cuando circunstancias sobrevenidas lo exijan, la autoridad que concedió la licencia podrá ordenar la incorporación al destino.
5. El disfrute de la licencia se realizará de forma ininterrumpida.

Artículo 25. *Recursos.*

Contra las resoluciones y actos administrativos que se adopten en el ejercicio de las competencias atribuidas en esta orden ministerial, se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que sean pertinentes, de conformidad con la Ley 39/2015,

de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En caso de recursos administrativos el mando o autoridad competente para resolverlos solicitará informe preceptivo a la Secretaría Permanente del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

Disposición adicional única. *Contención del gasto.*

Las medidas incluidas en esta norma serán atendidas con las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y no podrán suponer incremento de dotaciones ni retribuciones ni de otros gastos de personal.

Disposición transitoria primera. *Licencias.*

1. El personal que tenga concedida alguna de las licencias reguladas en la normativa hasta ahora en vigor les será de aplicación las disposiciones por las que se le concedió hasta la terminación de la misma, salvo que las condiciones que se contemplan en esta orden ministerial resultaran más favorables.

2. En cualquier caso, las licencias por asuntos propios concedidas hasta la entrada en vigor de la presente orden ministerial se contabilizarán a los efectos acumulativos contenidos en esta disposición.

Disposición transitoria segunda. *Reducción de jornada.*

1. El militar que disfrute de una reducción de jornada tendrá un plazo de seis meses desde la publicación de esta orden ministerial para comunicar el tipo de reducción de jornada del que disfruta y la causa que la motiva.

2. Los jefes de las unidades, centros u organismos con la información que reciban, realizarán las adaptaciones necesarias para aplicar los criterios que se fijan en el capítulo IV de esta orden ministerial.

Disposición transitoria tercera. *Implementación progresiva del permiso de paternidad de dieciséis semanas.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la norma séptima del anexo 1 sobre la duración del permiso de paternidad, se tendrán en cuenta los siguientes periodos escalonados de aplicación:

a) En 2019: Permiso de ocho semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y cuatro semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

b) En 2020: Permiso de doce semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y ocho semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

c) En 2021: Permiso de dieciséis semanas, con cuatro semanas inmediatamente posteriores a la fecha del parto, decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o resolución judicial por la que se constituya la adopción; y doce semanas disfrutadas de forma ininterrumpida, anteriores o sucesivas al descanso del otro progenitor.

Téngase en cuenta que esta disposición, añadida por el art. único.28 de la Orden DEF/112/2019, de 9 de febrero. Ref. BOE-A-2019-1786, entrará en vigor el mismo día que entre en vigor la norma que prevea la ampliación del permiso de paternidad hasta dieciséis semanas

para el resto del personal al servicio de la Administración General del Estado, según establece la disposición final única de la citada Orden.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Quedan derogadas la norma sexta, salvo su apartado 4, la norma séptima y la norma octava del anexo I y los anexos II y III de la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los militares de las Fuerzas Armadas.

2. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta orden ministerial.

Disposición final primera. *Adaptación a Función Pública.*

El Subsecretario de Defensa mediante resolución modificará los anexos de esta orden ministerial, cuando se modifiquen las condiciones de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias para los empleados públicos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

Disposición final segunda. *Habilitaciones.*

El Subsecretario de Defensa podrá definir los criterios de interpretación que sean necesarios para la aplicación de esta orden ministerial que, en cualquier caso se realizarán conforme a los criterios dictados para el personal al servicio de la Administración General del Estado, y siempre que la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas lo permitan.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Subsecretario de Defensa a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de las normas sobre vacaciones, permisos y licencias.

Disposición final cuarta. *Operaciones en el exterior.*

El Jefe de Estado Mayor de la Defensa regulará la concesión y disfrute de los permisos del personal militar que participe en operaciones en el exterior.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Normas sobre vacaciones y permisos

Primera. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones retribuidas por cada año natural tendrán la duración de veintidós días hábiles anuales o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

3. Sin perjuicio de lo anterior, de los días de vacaciones previstos en el párrafo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural que se podrán acumular a los días por asuntos particulares.

4. Al menos, diez días de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que por las misiones específicas de la unidad o por necesidades del servicio se tengan que disfrutar en otro momento.

5. El personal destinado o que se encuentre en comisión de servicios en el extranjero y no esté desplegado con objeto de una misión en el exterior, tendrá derecho a siete días naturales de vacaciones adicionales, o a la parte proporcional al tiempo del año transcurrido en estas circunstancias, a añadir a lo dispuesto en esta norma.

6. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

7. Los miembros de un matrimonio o pareja de hecho entre militares podrán disfrutar de, al menos, cinco días hábiles de vacaciones en las mismas fechas en el periodo de vacaciones escolares estivales, cuando tengan a su cargo un hijo menor de doce años y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Segunda. *Días por asuntos particulares.*

Por asuntos particulares seis días al año.

Se reconocen hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El militar que no haya podido disfrutar de sus días por asuntos particulares durante el año correspondiente por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por razones operativas o de funcionamiento de las unidades, centros y organismos, podrá disfrutar de dichos días durante el primer semestre del año siguiente.

Tercera. *Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.*

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el militar en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad de destino o residencia autorizada del militar, el plazo se ampliará en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de estos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. Si el suceso se produce en distinta localidad de destino o residencia autorizada del militar, el plazo se ampliará en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de estos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.

Tercera bis. *Fallecimiento.*

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del destino o residencia autorizada del militar, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de

consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Estos plazos se ampliarán en dos días hábiles si el militar debe desplazarse desde el extranjero por encontrarse allí destinado o entre archipiélagos, entre cualquiera de estos y las ciudades de Ceuta o Melilla, entre la península y cualquiera de los archipiélagos o las ciudades de Ceuta o Melilla y entre ambas.

Cuarta. *Traslado de domicilio.*

Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día. Cuando el traslado de domicilio sea consecuencia de un cambio de destino, se tendrán en cuenta los plazos establecidos en el artículo 24 del Reglamento de destinos del personal militar profesional aprobado por Real Decreto 456/2011, de 1 de abril.

Quinta. *Matrimonio, registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.*

Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

Sexta. *Permiso por nacimiento para la madre biológica.*

1. La militar, en el caso de parto, tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en una semana más en el supuesto de discapacidad del menor y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de ambos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el menor cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

2. En el supuesto de que por necesidades del servicio, la militar comisionada en una misión internacional, no hubiera disfrutado de este permiso, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder.

Séptima. *Permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica.*

1. Por el nacimiento de un hijo, el militar tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en una semana más, en el supuesto de discapacidad del menor, y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de nacimiento múltiple, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento.

En caso de fallecimiento del progenitor diferente a la madre biológica, ésta podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento de la madre biológica, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

2. En el supuesto de que por necesidades del servicio, el militar comisionado en una misión internacional, no hubiera disfrutado de este permiso, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder.

Séptima bis. *Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente.*

1. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, el militar tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos reconocidos en el punto anterior, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

2. En el supuesto de que por necesidades del servicio, el militar comisionado en una misión internacional, no hubiera disfrutado de este permiso, disfrutará del mismo a la vuelta de su comisión en el exterior, sin perjuicio del resto de permisos que le pudieran corresponder.

Octava. *Permiso por lactancia.*

1. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses, el militar tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, con posibilidad de fraccionar en media hora al inicio y al final de la jornada.

2. Se podrá sustituir el permiso por lactancia en la modalidad de reducción de jornada, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento para la madre biológica, del permiso por adopción, guarda o acogimiento o del permiso por nacimiento del progenitor diferente a la madre biológica.

El permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses exonerará al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de este derecho.

En cualquier caso, la exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas se agotará una vez transcurrido el periodo que se determina en este anexo, cuando se opte por la acumulación del mencionado permiso en jornadas completas.

Novena. *Gestación.*

La militar en estado de gestación tendrá derecho a un permiso desde el día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

ANEXO II

Criterios y fórmulas para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada

1. Disminución de retribuciones por reducción de jornada.

a) A quien se conceda una reducción de jornada se le aplicará una disminución proporcional de sus retribuciones básicas y complementarias, sin perjuicio de las

competencias sobre concesión o cese en la percepción de los complementos de dedicación especial y productividad atribuidas a las Autoridades en la normativa vigente.

b) El cálculo de la disminución proporcional de retribuciones se realizará de acuerdo con los criterios y fórmulas que figuran a continuación.

2. Criterios.

La disminución proporcional de retribuciones en los casos en que se disfrute una reducción de jornada se calculará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Para el cálculo del valor hora aplicable a la disminución de retribuciones en las pagas ordinarias, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales. La cantidad resultante se dividirá entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado, se dividirá nuevamente, por el número de horas diarias que tenga obligación de cumplir, de acuerdo con el régimen de horario general de la UCO.

b) Para el cálculo de la disminución de retribuciones, en los casos de exoneración de las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, se multiplicará el valor hora obtenido, según el punto anterior, por el número de días naturales del correspondiente mes y por el número de horas concedidas de reducción de jornada. El resultado obtenido se descontará de las retribuciones íntegras mensuales.

c) En los casos de no exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, se multiplicará el valor hora, por el número de días naturales del correspondiente mes, descontados los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del horario general y por el número de horas concedidas de reducción de jornada.

d) El importe íntegro de la paga extraordinaria afectada por un período de tiempo con reducción de jornada será el correspondiente a la suma de los respectivos importes de cada uno de los dos períodos, con y sin reducción de jornada, de los seis meses computables en dichas pagas, según el siguiente cálculo:

1.º Para el período no afectado por la reducción de jornada en los seis meses anteriores a su devengo (diciembre a mayo, o junio a noviembre), se dividirá la cuantía íntegra de la paga extraordinaria que en la fecha de 1 de junio o 1 de diciembre, según los casos, se habría devengado en jornada completa, entre ciento ochenta y dos (ciento ochenta y tres en años bisiestos) o ciento ochenta y tres días, respectivamente, multiplicando este resultado por el número de días naturales en que se haya prestado servicio sin reducción de jornada.

2.º Para el período afectado por la reducción de jornada, se aplicará el mismo sistema de cálculo anterior pero tomando como dividendo el importe de la paga extraordinaria reducido de forma proporcional a la propia reducción de jornada, multiplicando este resultado por el número de días naturales en que se haya prestado servicio con reducción de jornada.

3. Fórmulas.

a) Cálculo de la paga ordinaria.

v/h: Valor Hora.
M: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada.
m: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada, descontados los días que realiza guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.
RI: Retribuciones íntegras mensuales.
Hg: Número de horas que tenga la obligación de cumplir (Horario general).
Hr: Número de horas concedidas de reducción de jornada.
DRI: Disminución de RI.

1. Se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: $v/h = (RI /M)/Hg$
$DRI = v/h \times M \times Hr$

2. No se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: v/h = (RI/M)/Hg
DRI = v/h × m × Hr.

b) Cálculo de la paga extraordinaria.

Pn: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período sin reducción de jornada.
Pa: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período con reducción de jornada.
RIpe: Cuantía íntegra de la paga extraordinaria correspondiente.
k: 182 o 183 días, según corresponda.
%: Porcentaje a reducir, de forma proporcional a la reducción de jornada solicitada, la cuantía de la paga extraordinaria correspondiente.
D: Número de días naturales sin reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.
d: Número de días naturales con reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.

1.º Período no afectado por reducción de jornada.

Fórmula: Pn = (Rlpe/k) × D

2.º Período afectado por reducción de jornada.

Fórmula: Pa = (Rlpe × %/k) × d

4. Retribuciones para el personal que disfrute de una reducción de jornada y no esté exonerado de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas.
En los casos de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas, no se descontarán retribuciones ni los días en que se prestan las guardias, servicios o actividades análogas, ni aquellos en los que se disfruta de los descansos regulados en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.

§ 137

Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación y Ciencia
«BOE» núm. 268, de 8 de noviembre de 2007
Última modificación: 27 de julio de 2022
Referencia: BOE-A-2007-19326

CAPÍTULO I

Finalidad, objetivos y principios de las enseñanzas deportivas

[. . .]

Artículo 2. *Objetivos de las enseñanzas deportivas.*

1. De acuerdo a lo previsto en el artículo 63.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, las enseñanzas deportivas contribuirán a conseguir en los alumnos las capacidades que les permitan:

a) Desarrollar la competencia general correspondiente al perfil profesional definido en el título respectivo.

b) Garantizar la cualificación profesional en iniciación, conducción, entrenamiento básico, perfeccionamiento técnico, entrenamiento y dirección de equipos y deportistas de alto rendimiento en la modalidad o especialidad correspondiente dentro del sistema deportivo.

c) Comprender las características y la organización de la modalidad o especialidad respectiva y del sistema deportivo y conocer los derechos y obligaciones que se derivan de sus funciones.

d) Adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar su labor en condiciones de seguridad, mejorando la calidad y la seguridad del entorno deportivo y cuidando el medioambiente y la salud de las personas, así como para facilitar la integración y normalización de las personas con discapacidad en la práctica deportiva.

e) Desarrollar una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes (formación a lo largo de la vida, formación permanente) y adaptaciones a los cambios en la iniciación y perfeccionamiento de la modalidad deportiva y en el deporte de alto rendimiento.

f) Desarrollar y trasmitir la importancia de la responsabilidad individual y el esfuerzo personal en la práctica deportiva y en su enseñanza.

g) Desarrollar y trasmitir los valores éticos vinculados al juego limpio, el respeto a los demás, a la práctica saludable de la modalidad deportiva y al respeto y cuidado del propio cuerpo.

h) Capacitar para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.

2. Asimismo, las enseñanzas deportivas fomentarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como para las personas con discapacidad.

[. . .]

§ 138

Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 59, de 9 de marzo de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-3904

[. . .]

CAPÍTULO VIII

Medidas de apoyo a la convivencia y la integración en el deporte

[. . .]

Sección 2.ª Del observatorio de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte

[. . .]

Artículo 85. *Composición.*

1. El Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes es el presidente del Observatorio, sin perjuicio de que pueda delegar la presidencia de las distintas reuniones del mismo en la persona que designe a tal efecto.

2. Son vocales del Observatorio:

a) Dos representantes del Ministerio del Interior designados por su titular.

b) Tres representantes del Consejo Superior de Deportes designados por su Presidente, uno de los cuales actuará como Secretario del Observatorio.

c) Un representante de la asociación de entidades locales españolas de mayor implantación en el ámbito estatal, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por la misma.

d) Un representante del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por el mismo.

e) Dos representantes de la Real Federación Española de Fútbol, nombrados por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por la misma, siendo uno de ellos representante del colectivo arbitral.

f) Un representante de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por la misma.

g) Un representante de la asociación de futbolistas españoles de mayor implantación, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por la misma.

h) Un representante de la Asociación Española de la Prensa Deportiva, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, de entre los propuestos por la misma.

i) Un representante de la asociación de peñas o de aficionados españoles de mayor implantación, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por la misma.

j) Dos representantes de organizaciones no gubernamentales españolas de reconocido prestigio en la lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, nombrados por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes.

k) Dos miembros nombrados por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre expertos de reconocido prestigio en materia de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

l) Dos representantes de federaciones deportivas españolas en las que no exista Liga profesional, nombrado por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes de entre los propuestos por las mismas.

m) Un representante del Ministerio de Igualdad.

n) Un representante del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación por Origen Racial o Étnico.

3. En la composición del Observatorio se velará por la paridad entre hombres y mujeres, a cuyo fin las propuestas de nombramiento presentadas por las diferentes entidades que hayan de designar a dos o más representantes incluirán necesariamente a personas de distinto sexo.

4. El Presidente del Observatorio, a propia iniciativa o por recomendación de alguno de sus miembros, puede acordar la asistencia de otras personas a las reuniones del Observatorio cuando lo estime conveniente para el logro de sus fines.

[. . .]

§ 139

Real Decreto 460/2015, de 5 de junio, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo Superior de Deportes. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 143, de 16 de junio de 2015
Última modificación: 26 de octubre de 2022
Referencia: BOE-A-2015-6645

[. . .]

ESTATUTO DEL CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

[. . .]

CAPÍTULO II

Estructura organizativa del Organismo

Sección 1.ª Órganos del Consejo Superior de Deportes

[. . .]

Artículo 6. *Comisión Directiva.*

1. La Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes es el órgano rector del mismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.3 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, y sus actos pondrán fin a la vía administrativa.

2. La Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes está compuesta por:

a) Presidente: el Presidente del Consejo Superior de Deportes.
b) Vicepresidente: el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes.
c) Vocales:

1.º En representación de la Administración General del Estado, tres vocales nombrados directamente por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, de entre titulares de órganos de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con un nivel mínimo de Subdirector general o equivalente.

2.º En representación de las Comunidades Autónomas, un vocal nombrado por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, a propuesta de las mismas.

3.º En representación de las Entidades locales, un vocal nombrado por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, de entre los propuestos por la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

4.º En representación de las Federaciones deportivas españolas, dos vocales nombrados por el Presidente del Consejo Superior de Deportes, a propuesta de las mismas.

5.º Tres vocales designados por el Presidente del Consejo Superior de Deportes entre personas de reconocido prestigio en el mundo del deporte, a propuesta del Comité Olímpico Español, del Comité Paralímpico Español, de las ligas profesionales y de las asociaciones de deportistas profesionales.

Asimismo, formará parte de la Comisión Directiva con voz, pero sin voto, un representante del Servicio Jurídico del Estado.

d) Secretario: Con voz pero sin voto, el Subdirector General de Régimen Jurídico del Consejo Superior de Deportes.

3. El mandato de los vocales establecidos en los ordinales 2.º, 3.º, 4.º, y 5.º tendrá una duración de cuatro años.

4. No obstante lo previsto en el apartado anterior, dichos vocales cesarán en sus cargos con anterioridad a su mandato en los siguientes casos:

a) A petición propia.

b) A propuesta del colectivo que representan.

c) Por la pérdida de la condición ostentada por la que fueron propuestos.

5. En el nombramiento de los miembros integrantes de la Comisión Directiva deberá respetarse el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Son competencias de la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes las siguientes:

a) Autorizar y revocar, de forma motivada, la constitución de las Federaciones deportivas españolas.

b) Aprobar definitivamente los estatutos y reglamentos de las Federaciones deportivas españolas, de las Ligas profesionales y de las Agrupaciones de clubes, autorizando su inscripción en el registro de Asociaciones Deportivas correspondiente.

c) Designar a los miembros del Tribunal Administrativo del Deporte.

d) Suspender, motivadamente y de forma cautelar y provisional, al Presidente y demás miembros de los órganos de Gobierno y control de las Federaciones deportivas españolas y Ligas profesionales, y convocar dichos órganos colegiados en los supuestos a que se refiere el artículo 43, b) y c), de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

e) Reconocer la existencia de una modalidad deportiva a los efectos de la Ley del Deporte.

f) Calificar las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal.

g) Autorizar la inscripción de las Federaciones deportivas españolas en las correspondientes Federaciones deportivas de carácter internacional.

h) Autorizar la inscripción de las Sociedades Anónimas Deportivas en el Registro de Asociaciones Deportivas.

i) Realizar los estudios, dictámenes e informes que le sean solicitados por el Presidente.

j) Las que le atribuyen expresamente otras normas reglamentarias de carácter sustantivo.

[. . .]

Artículo 8. *Dirección General de Deportes.*

1. Depende directamente del Presidente del organismo la Dirección General de Deportes.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 18.2 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, el Director General de Deportes se nombrará entre funcionarios de carrera pertenecientes a Cuerpos clasificados en el Subgrupo A1.

3. El Director General de Deportes será suplido, en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, por los titulares de las Subdirecciones Generales, por el orden en que se recogen en el apartado 3 del artículo 9.

4. Corresponden a la Dirección General de Deportes las siguientes funciones:

a) Elevar al Presidente del Consejo Superior de Deportes las propuestas sobre objetivos, presupuestos, estructuras orgánicas y funcionales y programas deportivos de las federaciones deportivas españolas, colaborando con ellas y con las asociaciones establecidas en el artículo 12.1 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, apoyando la formación y perfeccionamiento de los deportistas de alto nivel, así como proponiendo los criterios para la clasificación como tales.

b) Elevar al Presidente las propuestas sobre el plan estratégico de subvenciones a las federaciones y préstamos reembolsables, a las asociaciones deportivas españolas y, en su caso, a otros entes e instituciones, proponiendo la concesión de las que procedan e impulsando su aplicación efectiva.

c) Proponer al Presidente la autorización de los gastos plurianuales de las federaciones deportivas españolas en los supuestos reglamentariamente previstos, el destino de su patrimonio en caso de disolución y la autorización del gravamen y enajenación de sus bienes inmuebles cuando éstos hayan sido financiados total o parcialmente con fondos públicos del Estado.

d) Proponer al Presidente, previa conformidad del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, la celebración de competiciones deportivas oficiales de carácter internacional en el territorio español, así como la participación de selecciones españolas en competiciones internacionales.

e) Realizar estudios y estadísticas sobre competiciones, resultados de las mismas y evolución técnica de deportistas, equipos, clubes y federaciones, o cualquier otra que pueda resultar de interés en el ámbito deportivo, en colaboración con la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

f) Elaborar anualmente, para su aprobación por el Presidente, las relaciones de deportistas de alto nivel en colaboración con las federaciones deportivas españolas y, en su caso, con las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios que se establezcan reglamentariamente y desarrollar programas para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo y la plena integración social y profesional de los mismos durante su carrera deportiva y especialmente, al final de ésta.

g) Ejercer las competencias en materia de mediación y coordinación de las ligas profesionales con las respectivas federaciones deportivas españolas y elevar al Presidente la propuesta de resolución de los conflictos de competencias que puedan producirse entre ellas.

h) Gestionar los centros de alto rendimiento que sean de titularidad del Consejo Superior de Deportes, y coordinar con las federaciones y asociaciones deportivas su utilización, así como la elaboración de planes y programas de tecnificación deportiva, en coordinación con las federaciones deportivas españolas.

i) Planificar, proyectar y construir las instalaciones deportivas propias del Consejo Superior de Deportes, y la administración y gestión del patrimonio del organismo, conservación y mantenimiento. Programar, en colaboración con las entidades territoriales, y llevar a cabo, en su caso, los planes de construcción, ampliación y mejora de instalaciones deportivas, así como la actualización y adecuación de la normativa de diseño y construcción de infraestructuras y equipamientos deportivos y el asesoramiento técnico en esta materia a otras administraciones públicas, federaciones deportivas y demás entidades deportivas y actualizar el Censo nacional de instalaciones deportivas, en colaboración con las Comunidades Autónomas.

j) Promover e impulsar la mejora en el rendimiento y resultados de los deportistas mediante la realización de pruebas, estudios e investigaciones científicas y tecnológicas relacionadas con la actividad física y el deporte, así como prestar asesoramiento a las federaciones y asociaciones interesadas en el conocimiento y aplicación de sus resultados, y conformar un fondo bibliográfico y documental sobre el deporte.

k) Ejercer la representación del Consejo Superior de Deportes en eventos internacionales que se organicen en España y en los consorcios u otros órganos administrativos que se encarguen de la ejecución del programa y de certificar la adecuación de los gastos realizadas a los objetivos y planes del mismo, con ocasión de la celebración de acontecimientos deportivos declarados como de excepcional interés público, u otros de naturaleza análoga.

l) Colaborar con las Comunidades Autónomas en la elaboración de planes de promoción de la educación física y de la práctica del deporte en todos los colectivos de población, así como fomentar los valores socioeducativos inherentes al deporte.

m) Impulsar las acciones organizativas y de promoción desarrolladas por las asociaciones deportivas, y programar, en colaboración con las Comunidades Autónomas, competiciones deportivas escolares y universitarias de ámbito nacional e internacional.

n) Cooperar con los centros de alto rendimiento y de tecnificación deportiva, u otros destinados a los mismos fines, que sean titularidad de las Comunidades Autónomas, Entidades Locales, o federaciones deportivas españolas, proponiendo a estos efectos los correspondientes convenios de colaboración.

ñ) Proponer, elaborar y desarrollar normas, actuaciones y medidas dirigidas a remover los obstáculos que impidan la igualdad de los deportistas de alto nivel con discapacidad.

o) Proponer, elaborar y desarrollar normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y remover los obstáculos que impidan la igualdad o generen discriminación por razón de sexo, en el ámbito deportivo.

p) Elaborar y desarrollar estudios, planes, programas y estrategias que fomenten la presencia de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en todas las edades, modalidades deportivas, niveles profesionales, órganos directivos y de gobierno.

q) Promover y coordinar líneas de actuación que impulsen una imagen positiva, especialmente en los medios de comunicación, de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos de género en colaboración con instituciones y organismos nacionales e internacionales.

r) Elaborar y proponer resoluciones de recursos o reclamaciones interpuestos ante el Consejo Superior de Deportes, normativa general, informes, convenios e instrumentos jurídicos de colaboración y procedimientos administrativos.

s) Proponer a la Comisión Directiva del organismo:

1.º La aprobación de los estatutos y reglamentos de las federaciones deportivas, agrupaciones de clubes y entes de promoción deportiva de ámbito estatal, así como la autorización de su inscripción en el Registro de asociaciones deportivas y el reconocimiento de nuevas modalidades deportivas.

2.º La autorización de la inscripción de las federaciones deportivas españolas en las correspondientes federaciones deportivas de carácter internacional y en el Registro de asociaciones deportivas.

3.º La aprobación de los estatutos y reglamentos de las ligas profesionales, así como la autorización de su inscripción en el Registro de asociaciones deportivas.

4.º La propuesta sobre la autorización de la inscripción de las sociedades anónimas deportivas en el Registro de las asociaciones deportivas.

t) Instruir los expedientes sancionadores por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, respecto al accionariado de las sociedades anónimas deportivas, y elevar al Presidente del Consejo Superior de Deportes la correspondiente propuesta de resolución.

u) Elaborar el anteproyecto del presupuesto, seguimiento y análisis de su ejecución; la elaboración de planes y programas de inversiones; la gestión económica y financiera del organismo; la llevanza de su contabilidad y tesorería; así como la gestión y tramitación de la contratación administrativa del organismo.

v) Proponer y ejecutar la política de personal del organismo, la previsión de sus necesidades y la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, de los programas de acción social y de los planes de formación.

w) Gestionar el régimen interior del Consejo Superior de Deportes y la seguridad de sus instalaciones.

x) Organizar y gestionar los servicios informáticos, así como elaborar estudios y propuestas de racionalización de actividades y métodos de trabajo.

y) Proponer, en el marco de las competencias educativas de la Administración General del Estado, la regulación y la ordenación de las enseñanzas deportivas de régimen especial; proponer la resolución de los procedimientos de expedición de titulaciones técnico-deportivas, así como de homologación, convalidación, equivalencia profesional y

correspondencia formativa de estudios de carácter deportivo; proponer los procedimientos de acreditación de competencias no referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, adquiridas mediante experiencia profesional y deportiva, o por vías de aprendizaje no formales; elaborar programas de formación permanente de los entrenadores y técnicos, en los ámbitos profesionales y deportivos; e impulsar y desarrollar las restantes acciones que correspondan al organismo en este ámbito.

z) Gestionar los centros de titularidad estatal que impartan las enseñanzas deportivas de grado superior a distancia en todo el territorio nacional y colaborar con otras entidades para fomentar la creación y el desarrollo de centros que impartan este tipo de enseñanzas.

aa) El impulso de la protección de la salud de los deportistas mediante la elaboración del Plan de Apoyo a la Medicina Deportiva, que permita el intercambio y divulgación del conocimiento científico en la materia, así como elaboración de informes y asesoramiento a organismos e instituciones sobre cuestiones científico-técnicas relacionadas con la protección de la salud en deporte.

ab) El fomento de la innovación tecnológica de los elementos, medios, técnicas, material y personal necesario para el mejor rendimiento del alto nivel, mediante el impulso de un Plan de Innovación del Alto Rendimiento.

ac) La implementación y el desarrollo de las medidas de carácter específico en la Planificación de la protección de la salud contempladas en el artículo 43 al 50 de la Ley Orgánica 3/2013, de 20 de junio, en coordinación con las comunidades autónomas cuando ello fuere exigible.

ad) La realización de propuestas de contenidos de los programas formativos de los técnicos deportivos y demás titulaciones relacionadas con la salud en el Deporte.

ae) La coordinación de la actividad del Centro de Medicina Deportiva.

af) La determinación de un sistema de seguimiento, reconocimientos y protección de salud a los deportistas de alto nivel, y de los deportistas profesionales, así como de las especificidades de tales deportistas cuando finaliza la actividad deportiva.

[. . .]

§ 140

Real Decreto 950/2015, de 23 de octubre, por el que se crea el Centro Superior de Enseñanzas Deportivas y se establece su estructura y funcionamiento. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 266, de 6 de noviembre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-11983

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito y estructura del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas

[. . .]

Artículo 2. *Fines.*

El CESED contribuirá al desarrollo del deporte de alto nivel, y del deporte federado estatal, y en consecuencia tendrá los siguientes fines:

a) La formación de los técnicos deportivos vinculados al alto rendimiento mediante una oferta de los ciclos de grado superior de enseñanza deportiva de educación a distancia, flexible, y de calidad, adaptada a las demandas y necesidades del sistema deportivo.

b) El apoyo a las federaciones deportivas españolas para el desarrollo de su oferta formativa, dentro del marco establecido por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y por el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial y la colaboración para el desarrollo de una de una oferta de formación continua de calidad, estimulando la creación de una cultura de formación de los técnicos deportivos, que prestigie su figura dentro del sistema deportivo.

c) El desarrollo e implementación de los procedimientos de acreditación de competencias no referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en adelante CNCP, que forman parte del perfil profesional de los títulos de enseñanzas deportivas, cuando proceda, y en el marco de la disposición adicional decimotercera del Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre.

d) El establecimiento de un espacio de apoyo y colaboración con los Institutos y Facultades de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte para favorecer la permanente contribución del conocimiento científico en la actividad formativa del CESED.

e) El fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como para las personas con discapacidad.

[. . .]

CAPÍTULO II

Autonomía del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas

[. . .]

Artículo 12. *Normas de convivencia.*

1. El CESED elaborará un plan de convivencia que incorporará a la programación general anual y que recogerá todas las actividades que se programen con el fin de fomentar un buen clima de convivencia y de comunicación dentro de las actividades formativas del Centro, la concreción de los derechos y deberes del alumnado y las medidas correctoras aplicables en caso de su incumplimiento con arreglo a la normativa vigente, tomando en consideración las características de la formación a distancia, la situación y condiciones personales del alumnado, y la realización de actuaciones para la resolución pacífica de conflictos con especial atención a las actuaciones de prevención de la violencia de género, igualdad y no discriminación.

2. Las normas de convivencia del CESED serán de obligado cumplimiento, y estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo.

3. A estos efectos los miembros del equipo directivo y profesorado del CESED serán considerados autoridad pública, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo.

[. . .]

CAPÍTULO III

Estructura del Centro Superior de Enseñanzas Deportivas

Sección 1.ª Personal docente y dirección del centro superior de enseñanzas deportivas

[. . .]

Artículo 18. *Competencias del Consejo Deportivo.*

Son competencias del Consejo Deportivo del CESED las siguientes:

a) Establecer las directrices para elaborar el proyecto funcional del CESED.

b) Evaluar los proyectos funcional y de gestión del CESED, así como el sistema de mejora continua y las normas de organización y funcionamiento del Centro.

c) Evaluar la programación general anual del CESED, sin perjuicio de las competencias del Claustro del profesorado, en relación con la planificación y organización docente.

d) Conocer del nombramiento y cese de los demás miembros del equipo directivo.

e) Informar sobre la admisión de alumnado, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, y disposiciones que la desarrollen.

f) Conocer la resolución de conflictos disciplinarios y velar por que se atengan a la normativa vigente.

g) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el CESED, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y la no discriminación por las causas a que se refiere el artículo 84.3 de Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la resolución pacífica de conflictos, y la prevención de la violencia de género.

h) Informar las directrices para la elaboración y la firma de convenios de colaboración, con otros centros, entidades y organismos relacionados con el sistema deportivo.

i) Analizar y valorar el funcionamiento general del CESED, la evolución del rendimiento escolar y los resultados de las evaluaciones internas y externas en las que participe el Centro.

j) Elaborar propuestas e informes, a iniciativa propia o a petición del Consejo Superior de Deportes, sobre el funcionamiento del CESED y la mejora de la calidad de la gestión, así como sobre aquellos otros aspectos relacionados con la calidad de la misma.

k) Informar y evaluar la concreción del currículo y todos los aspectos educativos de los proyectos y de la programación general anual.

l) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la Presidencia del Consejo Superior de Deportes.

[. . .]

§ 141

Real Decreto 2/2018, de 12 de enero, por el que se dictan determinadas normas de desarrollo del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional. [Inclusión parcial]

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
«BOE» núm. 12, de 13 de enero de 2018
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2018-431

[. . .]

CAPÍTULO II

Contribuciones de los clubes y entidades afiliadas a la liga de futbol profesional a la promoción del deporte

[. . .]

Sección 4.ª Contribución a la protección social en el fútbol femenino y aficionado, y fomento del movimiento asociativo

[. . .]

Artículo 13. *Subvenciones a la promoción del movimiento asociativo.*

1. Los créditos no comprometidos en la convocatoria del artículo anterior podrán destinarse a conceder subvenciones a las asociaciones o sindicatos de deportistas, árbitros, entrenadores y preparadores físicos correspondientes a las especialidades adscritas a la modalidad deportiva de fútbol.

2. El objeto de estas subvenciones será financiar los programas que faciliten la inserción en el mercado de trabajo de los asociados a estas entidades cuando finalice su dedicación al fútbol, así como a financiar sus gastos de funcionamiento.

3. Tendrán la condición de beneficiarios de este programa las asociaciones o sindicatos de futbolistas, árbitros, entrenadores y preparadores físicos que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que se trate de instituciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas y que sus fines conlleven la realización de actividades directamente relacionadas con la práctica del fútbol o la promoción de los derechos sociales de sus asociados en el ámbito del fútbol profesional.

b) Acreditar la afiliación de, al menos, un 20 por 100 de los deportistas, árbitros, entrenadores o preparadores físicos con licencia federativa que participen en competición de ámbito estatal y en categoría absoluta.

c) Tener implantación territorial en al menos tres Comunidades Autónomas.

Cuando existiesen varias asociaciones o sindicatos que pudieran concurrir a las ayudas convocadas, se asignarán las cantidades disponibles en función de su representatividad.

Para acreditar la representatividad de las asociaciones o entidades se tomará como referencia su ámbito de actuación y las competiciones correspondientes a cada especialidad deportiva, se computará de forma diferenciada cada uno de los estamentos federativos, y se distinguirá por razón de género para determinar la representación de los colectivos representados.

A tal fin la Real Federación Española de Fútbol facilitará anualmente el número de licencias expedidas por estamentos, categorías, género y clase de licencia.

La acreditación del porcentaje la afiliación y representación por parte de las asociaciones profesionales o sindicatos entidades se efectuará en los términos y condiciones que prevé la normativa de protección de datos personales.

[...]

§ 142

Ley Orgánica 11/2021, de 28 de diciembre, de lucha contra el dopaje en el deporte. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-21650

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización administrativa para la lucha contra el dopaje

[. . .]

Artículo 6. *Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte.*

1. La Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte es el organismo público adscrito al Ministerio con competencias en la política deportiva, de los previstos en el artículo 84.1.a).3.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, a través del cual se elaboran y ejecutan las políticas de lucha contra el dopaje, correspondiéndole la planificación, la realización de controles y la tramitación y resolución de los expedientes sancionadores.

2. La organización, funciones y procedimientos de actuación de la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte se determinarán en sus estatutos de conformidad con lo previsto en esta ley, aplicándose supletoriamente la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En todo caso, contará con un Comité Sancionador Antidopaje, con la naturaleza, composición y funciones previstas en el capítulo III del título II de esta ley, y un Comité de Autorizaciones de Uso Terapéutico, que ejercerá las competencias establecidas en el artículo 17.

En su órgano colegiado de gobierno participarán los agentes del deporte y, dentro de los mismos, específicamente, las federaciones deportivas.

La Agencia contará con un órgano de participación, coordinación y seguimiento en el que estarán representados los y las deportistas, así como los órganos y organismos competentes en materia de lucha contra el dopaje de las Comunidades Autónomas.

3. La Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte actúa con plena independencia funcional cuando establece y ejecuta medidas de control del dopaje sobre los y las deportistas sujetos a la presente ley, no pudiendo recibir órdenes o

instrucciones de órgano o autoridad algunos en el ejercicio de sus funciones y, especialmente, en la instrucción y resolución de los procedimientos sancionadores cuya competencia le esté atribuida.

4. Para la realización de las funciones que le atribuya su estatuto, la Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte podrá formalizar convenios o conciertos con cualesquiera entidades públicas o privadas, de conformidad con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en su caso, en la legislación de contratos del sector público.

5. En su condición de organismo especializado en la investigación, control y ejecución de la política contra el dopaje en el deporte, la comisión se configura como el organismo público estatal de asesoramiento y colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la policía judicial y los demás poderes públicos con competencias relacionadas con su ámbito de actuación y, a requerimiento de éstos, con los jueces y tribunales.

6. Los miembros de los órganos mencionados en el presente artículo y de los demás que puedan integrarse en el seno de la comisión se designarán conforme a criterios de profesionalidad y amplio reconocimiento en el mundo del deporte y de la lucha contra el dopaje, así como de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo razones objetivamente fundadas y debidamente motivadas. Se entenderá por presencia equilibrada el 50 % de mujeres y 50 % de hombres.

7. La Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte se rige por lo dispuesto en la presente ley, en la sección 4.ª del capítulo III, del título II, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en el resto de las normas que le sean de aplicación.

[. . .]

TÍTULO IV

Control y supervisión general de los productos susceptibles de producir dopaje en el deporte

[. . .]

Artículo 54. *Información sobre la comercialización de determinados productos.*

La Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte podrá solicitar la colaboración de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios para que le informe sobre la comercialización de aquellos medicamentos autorizados susceptibles de producir dopaje en el ámbito del deporte. En caso necesario, y en el ámbito de su competencia, podrá solicitar la misma colaboración de la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición.

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte.*

A partir de la entrada en vigor de esta ley, la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte pasará a denominarse Agencia Estatal Comisión Española para la Lucha Antidopaje en el Deporte.

[. . .]

§ 143

Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes
«BOE» núm. 280, de 20 de noviembre de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-24099

[. . .]

REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000, DE 11 DE ENERO, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

[. . .]

TÍTULO IV

Residencia temporal

[. . .]

CAPÍTULO I

Residencia temporal no lucrativa

[. . .]

Artículo 64. *Renovación de la autorización de residencia temporal no lucrativa.*

1. La persona extranjera que desee renovar su autorización de residencia temporal deberá solicitarlo a la oficina de extranjería competente para su tramitación durante los dos meses previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorroga la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción prevista en el artículo 52.b) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

2. Para la renovación de una autorización de residencia temporal no lucrativa, la persona extranjera deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser titular de una autorización de residencia temporal no lucrativa en vigor o hallarse dentro del plazo de los tres meses posteriores a la caducidad de esta.

b) Contar con medios económicos suficientes para atender sus gastos de manutención y residencia, incluyendo, en su caso, los de su familia, durante el periodo de tiempo por el que corresponda la renovación, sin necesidad de desarrollar ninguna actividad laboral o profesional, en los términos establecidos en el artículo 62.

c) Haber mantenido durante la vigencia de la autorización que se pretende renovar y continuar con un seguro de enfermedad.

d) Tener escolarizados a los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria durante la permanencia de estos en España.

e) Haber abonado la tasa por tramitación del procedimiento.

f) Haber residido de forma real y efectiva en España durante más de ciento ochenta y tres días durante el año natural.

3. A la solicitud, en modelo oficial, deberá acompañar la documentación que acredite que se reúnen los requisitos señalados en el apartado anterior, entre otros:

a) Copia del pasaporte completo en vigor o título de viaje, reconocido como válido en España.

b) Los documentos que acrediten los recursos económicos suficientes para atender sus gastos de manutención y residencia, así como el seguro de enfermedad, durante el periodo de tiempo por el que se pretenda renovar la residencia en España sin necesidad de desarrollar ninguna actividad laboral o profesional.

c) En su caso, informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a su cargo.

4. En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo del solicitante, la Oficina de extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito a la persona solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de un mes, la autorización no será renovada.

5. Para la renovación de la autorización se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los correspondientes informes:

a) La posibilidad de renovar la autorización de residencia a las personas extranjeras que hubieren sido condenadas por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, las que hubieran sido indultadas o se hallasen en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.

b) El incumplimiento de las obligaciones de la persona extranjera en materia tributaria y de Seguridad Social durante la vigencia de su autorización.

6. A los efectos de la renovación de la autorización, se valorará el esfuerzo de integración de la persona extranjera. Dicha circunstancia se acreditará mediante la aportación por parte de la persona extranjera, de un informe favorable de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia que recomienden la renovación, principalmente en caso de que no acredite el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe, de ser favorable, certificará el conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia, la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en el plazo de un mes circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

7. La autorización de residencia temporal renovada tendrá una vigencia de dos años, salvo que corresponda obtener una autorización de residencia de larga duración o de larga duración-UE.

8. La solicitud se resolverá y se notificará a la persona interesada en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud. Trascurrido dicho plazo se entenderá estimada.

9. En el plazo de un mes desde la notificación de la resolución por la que se renueva la autorización, su titular deberá solicitar personalmente, ante la Comisaría de Policía competente, la correspondiente tarjeta de identidad de extranjero.

CAPÍTULO II

Residencia temporal por reagrupación familiar

[. . .]

Artículo 71. *Renovación de la autorización de residencia por reagrupación familiar.*

1. La renovación de la autorización deberá solicitarse en modelo oficial en el plazo de dos meses previos a su expiración o dentro de los tres meses posteriores a esa fecha, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción prevista en el artículo 52.b) de la Ley Orgánica 4/2000, del 11 de enero.

2. La renovación de la autorización de residencia por reagrupación familiar de descendientes, menores tutelados o ascendientes podrá ser solicitada por el cónyuge o pareja del reagrupante, siempre que dicho cónyuge o pareja sea residente en España, forme parte de la misma unidad familiar, y el reagrupante original no reúna los requisitos exigibles para la renovación de la autorización por reagrupación familiar.

Ello será igualmente de aplicación, en el caso de descendientes o menores tutelados, respecto a su otro progenitor o tutor, siempre que éste tenga la condición de residente en España y sin perjuicio de que forme parte o no de la unidad familiar.

3. Para la renovación de una autorización se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La persona reagrupante ha de ser titular de una autorización de residencia, la persona reagrupada ha de ser titular de la autorización de residencia por reagrupación familiar, y ambas autorizaciones han de encontrarse en vigor o hallarse dentro del plazo de tres meses posteriores a la caducidad de ésta.

b) Ha de mantenerse el vínculo familiar o de parentesco o la existencia de la unión de hecho.

c) Se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los correspondientes informes, la posibilidad de renovar la autorización de residencia a las personas extranjeras que hubieran sido condenadas por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, los que hubieran sido indultados o se hallasen en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.

d) Tener escolarizados a los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria durante la permanencia de éstos en España.

e) Haber abonado la tasa por tramitación del procedimiento.

4. A la solicitud se deberá acompañar la documentación siguiente:

a) Copia completa del pasaporte en vigor, cédula de inscripción o título de viaje, reconocido como válido en España, del reagrupado y del reagrupante.

b) En su caso, documentación acreditativa de la vigencia del matrimonio o de la relación de análoga afectividad a la conyugal.

c) En su caso, informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a su cargo. En caso de no acreditarse, la oficina de extranjería lo pondrá en conocimiento de las autoridades educativas y advertirá a la persona solicitante de que la autorización no será renovada si no acredita dicha escolarización en el plazo del mes siguiente a su requerimiento.

d) En su caso, documentación acreditativa del esfuerzo de integración que se acreditará mediante la aportación, entre otros medios de prueba, de un informe favorable de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia.

El informe, de ser favorable, certificará el conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se

resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia, la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en el plazo de un mes, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

5. El vencimiento del plazo máximo de tres meses desde la presentación de la solicitud sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado para entenderla estimada por silencio administrativo.

6. La autorización renovada, que habilitará para trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia sin ningún tipo de limitación, tendrá una duración de cuatro años y esa vigencia quedará condicionada al mantenimiento de la autorización de residencia de la que sea titular la persona reagrupante de la que dependa.

CAPÍTULO III

Residencia temporal y trabajo por cuenta ajena

[. . .]

Artículo 80. *Renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena.*

1. La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los dos meses previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción prevista en el artículo 52.b) de la Ley Orgánica 4/2000.

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena se renovará a su expiración en los siguientes supuestos:

a) Cuando se acredite la continuidad en la relación laboral que dio lugar a la concesión de la autorización cuya renovación se pretende.

b) Cuando la persona trabajadora haya tenido un periodo de actividad laboral de al menos tres meses por año, y se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Haya suscrito un contrato de trabajo con un nuevo empleador acorde con las características de su autorización para trabajar, y figure en situación de alta o asimilada al alta en el momento de solicitar la renovación.

2.º Disponga de un nuevo contrato que reúna los requisitos establecidos en el artículo 74 y con inicio de vigencia condicionado a la concesión de renovación.

3.º Que la relación laboral que dio lugar a la autorización cuya renovación se pretende se haya extinguido por causas ajenas a su voluntad, y desde entonces hasta la fecha de solicitud de la renovación de la autorización de residencia y trabajo se ha mantenido inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo competentes.

c) Cuando la persona trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

d) De acuerdo con el artículo 38.6.d) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando:

1.º La persona trabajadora acredite que se ha encontrado trabajando y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social durante un mínimo de nueve meses en un periodo de doce.

2.º Un familiar, definido en los términos del artículo 66, cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar a la persona trabajadora.

3.º En los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género o violencia sexual.

3. Junto con la solicitud de renovación deberán presentarse los documentos acreditativos de que se reúnen las condiciones para su concesión, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, así como informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.

4. En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo de la persona solicitante, la oficina de extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito a la persona extranjera solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de un mes, la autorización no será renovada.

5. Para la renovación de la autorización se valorará, en su caso, previa solicitud de oficio de los respectivos informes:

a) La posibilidad de renovar la autorización de residencia a las personas extranjeras que hubieren sido condenadas por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, las que hubieran sido indultadas o se hallasen en situación de remisión condicional de la pena o de suspensión de la pena.

b) Que la persona extranjera haya incumplido sus obligaciones en materia tributaria y de Seguridad Social.

6. Igualmente se valorará, en su caso, el esfuerzo de integración de la persona extranjera. Esta circunstancia se acreditará mediante la aportación, entre otros medios de prueba, de un informe favorable de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia que recomienden la renovación.

El informe, de ser favorable, certificará el conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en el plazo de un mes, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

7. Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

8. Será causa de denegación de las solicitudes de renovación, además del incumplimiento de algunos de los requisitos previstos en este artículo, la concurrencia de alguno de los supuestos de denegación previstos en el artículo 78 de este reglamento, excepto el relativo a que la situación nacional de empleo permita la contratación y aquellos que no sean atribuibles a la persona trabajadora.

9. Transcurrido el plazo de tres meses para resolver y notificar sobre una solicitud de renovación de autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena sin que se haya dictado resolución expresa, esta se entenderá estimada.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Residencia temporal y trabajo por cuenta propia

[. . .]

Artículo 86. *Renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia.*

1. La renovación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta propia deberá solicitarse, en modelo oficial, durante los dos meses previos a la fecha de expiración de la vigencia de su autorización. La presentación de la solicitud en este plazo prorrogará la validez de la autorización anterior hasta la resolución del procedimiento. También se prorrogará hasta la resolución del procedimiento en el supuesto en que la solicitud se presentase dentro de los tres meses posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación del correspondiente procedimiento sancionador por la infracción prevista en el artículo 52.b) de la Ley Orgánica 4/2000.

2. La autorización de residencia y trabajo por cuenta propia podrá ser renovada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se acredite la continuidad en la actividad que dio lugar a la autorización que se renueva, previa comprobación de oficio del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Los descubiertos en la cotización a la Seguridad Social no impedirán la renovación de la autorización, siempre que se acredite la realización habitual de la actividad. El órgano competente pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de descubierto de cotización, a los efectos de que se lleven a cabo las actuaciones que procedan.

b) Cuando un familiar, definido en los términos del artículo 66, cumpliera con los requisitos económicos para reagrupar a la persona trabajadora.

c) Cuando por el órgano gestor competente, conforme a la normativa sobre la materia, se hubiera reconocido a la persona extranjera trabajadora autónoma la protección por cese de actividad.

d) En el caso de trabajadores autónomos económicamente dependientes, cuando se produzca la interrupción o extinción del contrato por causas ajenas a la persona trabajadora autónoma, incluida la trabajadora autónoma económicamente dependiente que sea víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual.

e) Cuando la persona trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 38.6 b) y c) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

3. A la solicitud, en modelo oficial, deberá acompañar la documentación que acredite que sigue cumpliendo los requisitos que se exigen para la concesión inicial o, en su caso, de que concurre alguno de los supuestos previstos en los puntos b), c) y d) del apartado 2 de este artículo. En todo caso, la solicitud irá acompañada de informe emitido por las autoridades autonómicas competentes que acredite la escolarización de los menores a su cargo en edad de escolarización obligatoria.

4. En caso de que a partir de la documentación presentada junto a la solicitud no quede acreditada la escolarización de los menores en edad de escolarización obligatoria que estén a cargo de la persona solicitante, la oficina de extranjería pondrá esta circunstancia en conocimiento de las autoridades educativas competentes, y advertirá expresamente y por escrito a la persona extranjera solicitante de que en caso de no producirse la escolarización y presentarse el correspondiente informe en el plazo de un mes, la autorización no será renovada.

5. La oficina de extranjería para la tramitación del procedimiento comprobará de oficio la información sobre que la persona interesada está al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como recabará el certificado de antecedentes penales y el informe policial de los servicios competentes y resolverá.

Se valorará, en función de las circunstancias de cada supuesto, la posibilidad de renovar la autorización de residencia y trabajo a las personas extranjeras que hubieran sido condenadas por la comisión de un delito y hayan cumplido la condena, los que han sido indultadas o que se encuentren en la situación de remisión condicional de la pena o suspensión de la pena.

6. Igualmente se valorará el esfuerzo de integración de la persona extranjera. Esta circunstancia se acreditará mediante la aportación, por parte de la persona extranjera, entre otros medios de prueba, de un informe favorable de los órganos competentes de la

Comunidad Autónoma de su lugar de residencia que recomienden la renovación, principalmente en caso de que no acredite el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

El informe, de ser favorable, certificará el conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres, y en su caso, el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia.

En caso de que el informe no haya sido emitido en el plazo de un mes, circunstancia que habrá de ser debidamente acreditada por el interesado, podrá justificarse este requisito por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

Dicho esfuerzo de integración podrá ser alegado por la persona extranjera como información a valorar en caso de no acreditar el cumplimiento de alguno de los requisitos previstos para la renovación de la autorización.

[. . .]

TÍTULO V

Residencia y trabajo para actividades de temporada

[. . .]

CAPÍTULO III

Garantías y derechos, cambio de empresario, prórroga de la actividad, renovación y modificación de la autorización

Artículo 107. *Derechos y garantías.*

1. Los empleadores deberán garantizar a las personas trabajadoras titulares de una autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada las siguientes condiciones:

a) Las derivadas del cumplimiento de los requisitos establecidos en este título para conceder la autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada.

b) La facilitación, con anterioridad a la firma del contrato de trabajo, de una copia traducida del mismo a un idioma que comprenda la persona trabajadora.

c) La organización de los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen de la contratación. El empleador asumirá el coste del primero y del segundo, salvo indicación expresa de lo contrario en el documento por el que se compromete a la organización del viaje.

En todo caso, asumirá el traslado de ida y vuelta entre el paso de entrada y el lugar de alojamiento y entre este y el de salida, al regreso. Asimismo, asumirá el traslado al lugar de trabajo desde el alojamiento.

Esta obligación se extenderá, según se indica, a cada desplazamiento anual durante la vigencia de la autorización plurianual en la migración circular.

d) Las actuaciones precisas en orden a garantizar el regreso de las personas trabajadoras al país de origen de la contratación una vez concluida la actividad laboral.

e) Cumplir La realización de aquellas medidas dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos de control sanitario exigidos tanto en el puesto de trabajo como en el control fronterizo, o en los desplazamientos intermedios, que establezca la autoridad sanitaria competente, asumiendo su coste.

f) El pago del coste del seguro médico mencionado en el artículo 102.

g) Disponer de las medidas previstas en todos aquellos planes o protocolos a cuya realización se encuentren obligados los empleadores de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad, de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y otras.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir un trato igual al de las personas trabajadoras nacionales en los términos establecidos en el título I de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará y exigirá el cumplimiento de las garantías previstas a favor de la persona trabajadora a la que se refiere el presente título en ejercicio de las competencias atribuidas por su normativa específica.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proporcionará información al órgano competente con el objeto de dar cumplimiento a los requisitos del artículo 104.

4. En el supuesto de que se extinga la autorización por incumplimiento del empresario, este deberá abonar una compensación al trabajador temporero con arreglo a los procedimientos previstos en la normativa aplicable.

[. . .]

TÍTULO VII

Residencia temporal por circunstancias excepcionales

CAPÍTULO I

Residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público

Sección 1.ª Definición

[. . .]

Artículo 127. *Requisitos específicos.*

La persona extranjera solicitante deberá cumplir, además de los requisitos generales del artículo anterior, los siguientes requisitos específicos en función de la razón del arraigo:

a) Para el arraigo de segunda oportunidad, haber sido titular de una autorización de residencia, que no hubiera sido otorgada por circunstancias excepcionales, en los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, y cuya renovación no se hubiera producido por motivos distintos a razones de orden público, seguridad y salud pública. No obstante, será posible solicitarlo si existe sentencia denegatoria, sobreseimiento o absolución de la pena.

b) Para el arraigo sociolaboral, la aportación de uno o varios contratos de trabajo que garantice al menos el salario mínimo interprofesional o el salario establecido, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, en el momento de la solicitud, en proporción a la jornada trabajada, y cuya suma represente una jornada semanal no inferior a veinte horas en cómputo global. Podrá aportarse más de un contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

1.º En el caso de la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada se podrán presentar dos o más contratos, con distintos empleadores y concatenados.

2.º En el caso de desarrollo de actividades en una misma o distinta ocupación, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un empleador, se admitirá la presentación de varios contratos.

El empleador o empleadores deberá cumplir los requisitos del artículo 74 excepto lo establecido en el apartado 1.a).

c) Para el arraigo social, siempre que existan vínculos familiares con otras personas extranjeras titulares de una autorización de residencia y que se justifique disponer de medios económicos suficientes para su mantenimiento que, en todo caso, deberán alcanzar, al menos, el 100 % del IPREM. Estos vínculos familiares se referirán al cónyuge o pareja registrada y a los familiares en primer grado en línea directa. En caso de que no se acredite la existencia de ese tipo de vínculos familiares se valorará el esfuerzo de integración de la persona extranjera. Los medios económicos deberán estar disponibles en España y

procederán de los familiares mencionados en el párrafo siguiente. Si se cumplen los requisitos del artículo 84, se podrá alegar que los medios proceden de una actividad por cuenta propia.

El esfuerzo de integración se acreditará mediante la aportación de un informe favorable de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma de su lugar de residencia que recomienden la concesión de la autorización. El informe debe ser emitido en un plazo máximo de un mes desde su solicitud.

El informe, de ser favorable, certificará la participación en actividades formativas, el conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, los valores estatutarios de la Comunidad Autónoma en que se resida, los valores de la Unión Europea, los derechos humanos, las libertades públicas, la democracia, la tolerancia, la igualdad entre mujeres y hombres y, en su caso, el aprendizaje de las lenguas oficiales del lugar de residencia.

d) Para el arraigo socioformativo estar matriculado o estar cursando alguna de las formaciones referidas en los artículos 52.1.b) y 52.1.e) 5.º, en este último caso incluido también el nivel uno, así como la oferta presencial correspondiente a las enseñanzas obligatorias dentro de la educación de personas adultas.

Si la matrícula tuviera un plazo oficial para su formalización, la solicitud de la autorización de arraigo socioformativo deberá presentarse en los dos meses anteriores al inicio de ese plazo. La prueba de la matriculación se deberá acreditar ante la oficina de extranjería en un plazo de tres meses desde la notificación de la resolución de concesión de la autorización. En casos debidamente justificados, se podrá presentar la matrícula para una formación distinta de la prevista inicialmente, siempre y cuando, se cumpla los requisitos de la formación referida en el párrafo anterior. La falta de acreditación de la prueba de la matrícula en plazo será causa de extinción de la autorización concedida.

Asimismo, podrán solicitar una autorización de residencia temporal por arraigo socioformativo, las personas extranjeras que se comprometan a realizar una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo en España y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo al que se refiere el artículo 75.1. La falta de acreditación de la realización de dicha formación será causa de extinción de la autorización concedida.

Junto a los anteriores requisitos se exigirá un informe de integración social en España en los términos previstos en el apartado c) de este artículo.

e) Para el de arraigo familiar:

1.º Ser padre, madre o tutor de un menor, nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, siempre que al solicitar acredite residir en territorio nacional, tener a cargo al menor y convivir con éste o esté al corriente de sus obligaciones paternofiliales.

2.º Ser quien preste apoyo a una persona con discapacidad, que sea nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, para el ejercicio de su capacidad jurídica, siempre que la persona solicitante sea su familiar, tenga a cargo a la persona con discapacidad y conviva con ella.

[. . .]

§ 144

Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2006-21991

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y prestaciones

CAPÍTULO I

Derechos de participación

[. . .]

Artículo 16. *Igualdad de género.*

Los poderes públicos evitarán cualquier discriminación por razón de género en relación con todas las políticas y actividades contempladas en esta Ley.

Para ello, se garantizará la no discriminación por razón de género en el acceso a los derechos y prestaciones, así como en la participación en el ámbito asociativo, en los órganos de representación institucional y en los demás órganos que la norma contempla, teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de igualdad de género.

[. . .]

§ 145

Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 263, de 31 de octubre de 2009
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2009-17242

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *La condición de refugiado.*

La condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género, orientación sexual o de identidad sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él, y no esté incurso en alguna de las causas de exclusión del artículo 8 o de las causas de denegación o revocación del artículo 9.

[. . .]

TÍTULO I

De la protección internacional

CAPÍTULO I

De las condiciones para el reconocimiento del derecho de asilo

[. . .]

Artículo 7. *Motivos de persecución.*

1. Al valorar los motivos de persecución se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

a) el concepto de raza comprenderá, en particular, el color, el origen o la pertenencia a un determinado grupo étnico;

b) el concepto de religión comprenderá, en particular, la profesión de creencias teístas, no teístas y ateas, la participación o la abstención de hacerlo, en cultos formales en privado o en público, ya sea individualmente o en comunidad, así como otros actos o expresiones que comporten una opinión de carácter religioso, o formas de conducta personal o comunitaria basadas en cualquier creencia religiosa u ordenadas por ésta;

c) el concepto de nacionalidad no se limitará a poseer o no la ciudadanía, sino que comprenderá, en particular, la pertenencia a un grupo determinado por su identidad cultural, étnica o lingüística, sus orígenes geográficos o políticos comunes o su relación con la población de otro Estado;

d) el concepto de opiniones políticas comprenderá, en particular, la profesión de opiniones, ideas o creencias sobre un asunto relacionado con los agentes potenciales de persecución y con sus políticas o métodos, independientemente de que el solicitante haya o no obrado de acuerdo con tales opiniones, ideas o creencias;

e) se considerará que un grupo constituye un grupo social determinado, si, en particular:

- las personas integrantes de dicho grupo comparten una característica innata o unos antecedentes comunes que no pueden cambiarse, o bien comparten una característica o creencia que resulta tan fundamental para su identidad o conciencia que no se les puede exigir que renuncien a ella, y

- dicho grupo posee una identidad diferenciada en el país de que se trate por ser percibido como diferente por la sociedad que lo rodea o por el agente o agentes perseguidores.

En función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye en el concepto de grupo social determinado un grupo basado en una característica común de orientación sexual o identidad sexual, y, o, edad, sin que estos aspectos por sí solos puedan dar lugar a la aplicación del presente artículo. En ningún caso podrá entenderse como orientación sexual, la realización de conductas tipificadas como delito en el ordenamiento jurídico español.

Asimismo, en función de las circunstancias imperantes en el país de origen, se incluye a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores de sufrir persecución por motivos de género y, o, edad, sin que estos aspectos por sí solos puedan dar lugar a la aplicación del presente artículo.

2. En la valoración acerca de si la persona solicitante tiene fundados temores a ser perseguida será indiferente el hecho de que posea realmente la característica racial, religiosa, nacional, social o política que suscita la persecución, a condición de que el agente de persecución se la atribuya.

[. . .]

TÍTULO III

De la unidad familiar de las personas beneficiarias de protección internacional

[. . .]

Artículo 40. *Extensión familiar del derecho de asilo o de la protección subsidiaria.*

1. El restablecimiento de la unidad familiar de las personas refugiadas y beneficiarias de protección subsidiaria podrá garantizarse mediante la concesión, respectivamente, del derecho de asilo o de la protección subsidiaria por extensión familiar, en los siguientes supuestos:

a) Los ascendientes en primer grado que acreditasen la dependencia y sus descendientes en primer grado que fueran menores de edad, quedando exceptuado el derecho a la extensión familiar en los supuestos de distinta nacionalidad.

Las relaciones familiares de los ascendientes y descendientes deberán establecerse mediante las pruebas científicas que sean necesarias, en los casos donde no pueda determinarse sin dudas esa relación de parentesco.

b) El cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad y convivencia, salvo los supuestos de divorcio, separación legal, separación de hecho, distinta nacionalidad o

concesión del estatuto de refugiado por razón de género, cuando en el expediente de la solicitud quede acreditado que la persona ha sufrido o tenido fundados temores de sufrir persecución singularizada por violencia de género por parte de su cónyuge o conviviente.

c) Otro adulto que sea responsable del beneficiario de protección internacional, de acuerdo con la legislación española vigente, cuando dicho beneficiario sea un menor no casado.

d) Podrá también concederse asilo o protección subsidiaria por extensión familiar a otros miembros de la familia de la persona refugiada o beneficiaria de protección subsidiaria siempre que resulte suficientemente establecida la dependencia respecto de aquellas y la existencia de convivencia previa en el país de origen.

2. La Oficina de Asilo y Refugio tramitará las solicitudes de extensión familiar presentadas. Una vez instruidas se procederá, previo estudio en la Comisión interministerial de Asilo y Refugio, a elevar la propuesta de resolución al Ministro del Interior, quien resolverá.

3. La resolución por la que se acuerde la concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria por extensión familiar conllevará para los beneficiarios los efectos previstos en el artículo 36.

4. En ningún caso se concederá protección internacional por extensión familiar a las personas incursas en los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 del artículo 8 y en los artículos 9, 11 y 12 de la presente ley.

[. . .]

§ 146

Real Decreto 162/2014, de 14 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de funcionamiento y régimen interior de los centros de internamiento de extranjeros. [Inclusión parcial]

Ministerio del Interior
«BOE» núm. 64, de 15 de marzo de 2014
Última modificación: 19 de mayo de 2015
Referencia: BOE-A-2014-2749

[. . .]

TÍTULO I

Disposiciones generales, características y estructura orgánica de los centros

[. . .]

CAPÍTULO IV

Estructura

[. . .]

Artículo 15. *Servicios de asistencia social, jurídica y cultural.*

1. Los centros dispondrán de los correspondientes servicios de asistencia social y cultural a los extranjeros internados, atendidos por trabajadores sociales, bajo la dependencia directa del director, a quien se someterán, para su aprobación, los oportunos planes o proyectos de actuación, previo análisis de los mismos por la junta de coordinación.

2. La prestación de servicios de asistencia social que se faciliten en los centros podrá ser concertada por la Dirección General de la Policía con órganos de otros ministerios o pertenecientes a otras administraciones públicas o mediante la suscripción de acuerdos, convenios o contratos, conforme a la normativa vigente en materia de contratación del sector público, con entidades públicas o privadas y con organizaciones no gubernamentales u otras sin ánimo de lucro, con experiencia en la colaboración en la prestación de estos servicios.

En todo caso, el personal integrante de los servicios de asistencia social deberá contar con formación o conocimientos adecuados en materia de derechos humanos, extranjería, protección internacional, mediación intercultural, así como de enfoque de género y violencia contra las mujeres.

3. La asistencia social y cultural se orientará fundamentalmente a la resolución de los problemas surgidos a los extranjeros internados y, en su caso, a sus familias, como consecuencia de la situación de ingreso, en especial los relacionados con interpretación de lenguas, relaciones familiares con el exterior o tramitación de documentos.

4. Los centros dispondrán de dependencias que aseguren la confidencialidad de la orientación jurídica que preste al interno su abogado.

Se suscribirán acuerdos de colaboración con los colegios de abogados en orden a establecer las condiciones de funcionamiento del servicio de asistencia jurídica, encargado de asistir jurídicamente a los internos que lo soliciten.

TÍTULO II

Estatuto jurídico de los extranjeros internados

Artículo 16. *Derechos de los internos.*

1. Todas las actividades desarrolladas en los centros se llevarán a cabo salvaguardando los derechos y libertades reconocidos a los extranjeros por el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las que fueran necesarias, conforme al contenido y finalidad de la medida judicial de internamiento acordada.

2. En particular y en atención a su situación, se garantizan a los extranjeros internados, desde su ingreso y durante el tiempo de permanencia en el centro, los siguientes derechos:

a) A ser informado en un idioma que le sea inteligible de su situación, así como de las resoluciones judiciales y administrativas que le afecten.

b) A que se vele por el respeto a su vida, integridad física y salud, sin que pueda en ningún caso ser sometido a tratos degradantes o vejatorios, y a que sea preservada su dignidad y su intimidad. Las personas internadas se designarán por su nombre, salvo manifestación expresa en contrario del interesado.

c) A facilitarle el ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sin más limitaciones que las derivadas de su situación de internamiento, y en especial cuando se solicite protección internacional o cuando sea víctima de violencia de género, de trata de seres humanos o de violencia sexual.

d) A no ser objeto de discriminación por razón de origen, incluido el racial o étnico, sexo, orientación o identidad sexual, ideología, religión o creencias, enfermedad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

e) A recibir asistencia médica y sanitaria adecuada y ser atendido por los servicios de asistencia social del centro.

f) A recibir un seguimiento médico especial, para las mujeres de las que se tenga constancia que se hallan embarazadas.

g) A que se comunique inmediatamente su ingreso o su traslado a la persona que designe en España y a su abogado, así como a la oficina consular del país del que es nacional.

h) A ser asistido de abogado, que se le proporcionará de oficio en su caso, y a comunicarse reservadamente con el mismo, incluso fuera del horario general del centro, cuando la urgencia del caso lo justifique.

i) A comunicarse en el horario establecido en el centro, con sus familiares, funcionarios consulares de su país u otras personas, derecho que sólo podrá restringirse en virtud de resolución judicial.

j) A ser asistido de intérprete si no comprende o no habla castellano, de forma gratuita si careciese de medios económicos.

k) A tener en su compañía a sus hijos menores, siempre que el Ministerio Fiscal informe favorablemente tal medida **y existan en el centro módulos que garanticen la unidad e intimidad familiar.**

> Téngase en cuenta que se declara inválido y nulo el inciso destacado de la letra k) por Sentencia del TS de 10 de febrero de 2015. Ref. BOE-A-2015-5487.

l) A entrar en contacto con organizaciones no gubernamentales y organismos nacionales, internacionales y no gubernamentales de protección de inmigrantes.

m) A realizar, en el momento de su ingreso, dos comunicaciones telefónicas gratuitas: con su abogado y con un familiar o persona de confianza residente en España.

n) A presentar quejas y peticiones en defensa de sus derechos e intereses legítimos, conforme a lo previsto en este reglamento, que serán remitidas, preservando su secreto, de forma inmediata a su destinatario.

[. . .]

Artículo 48. *Formación del personal del centro.*

1. La Dirección General de la Policía promoverá la celebración periódica y continuada de actividades formativas dirigidas a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y demás funcionarios y empleados públicos al servicio de los centros, en las materias de derechos humanos, régimen de extranjería, seguridad y prevención, así como de enfoque de género y violencia contra las mujeres.

2. El resto del personal deberá recibir una adecuada formación por parte de la entidad privada en la que se encuentre integrado. Dicha formación será tenida en cuenta a la hora de suscribir convenios o contratos con entidades u organizaciones y para el ejercicio por parte de aquéllas de los derechos y obligaciones que se prevén en este reglamento.

[. . .]

TÍTULO VI

Medidas de seguridad

[. . .]

CAPÍTULO II

Medidas coercitivas con internos

Artículo 57. *Contención o separación preventiva de internos.*

1. El director podrá acordar el empleo de medios de contención física personal, así como la separación preventiva del interno en habitación individual, con el fin de evitar actos de violencia o lesiones propias o ajenas, impedir posibles actos de fuga, o daños en las instalaciones del centro, así como ante la resistencia al personal del mismo en el ejercicio legítimo de su cargo o función.

2. Los medios contemplados en el apartado anterior se aplicarán cuando no exista otra manera menos gravosa de actuar durante el tiempo estrictamente necesario, y, en todo caso, de manera proporcional a la finalidad perseguida, sin que puedan suponer una sanción encubierta.

3. La adopción de estas medidas excepcionales será acordada por el director mediante resolución motivada, en la que se harán constar los hechos o conductas que determinan la adopción de la medida, que será notificada previamente por escrito al interesado en un idioma que comprenda y remitida copia a la autoridad judicial que autorizó u ordenó el internamiento.

4. Cuando concurran razones de urgencia que no permitan su notificación previa por escrito, las medidas descritas en el apartado 1 podrán adoptarse de forma inmediata, informando verbalmente al interno afectado de la causa y medida concreta y procediendo a dictar la correspondiente resolución, que hará referencia a las previsiones indicadas en el apartado anterior.

5. Las habitaciones destinadas al aislamiento provisional de los internos habrán de ser de análogas características a las ordinarias y, diariamente, mientras permanezcan internados en las mismas, deberán ser objeto de examen médico, emitiendo el correspondiente informe.

6. No podrá adoptarse la medida de separación temporal salvo que pueda derivarse un peligro inminente para su integridad o la de otras personas, cuando se trate de:

a) Las mujeres gestantes.

b) Las mujeres que hubiesen terminado el embarazo durante los nueve meses siguientes.

c) Las madres lactantes.

d) Las mujeres que tuvieran hijos consigo.

e) Los enfermos convalecientes de enfermedad grave.

7. El director deberá comunicar de forma inmediata al juez competente para el control de la estancia la adopción de cualquiera de las medidas coercitivas que se establezcan, con expresión detallada de los hechos que hubieren dado lugar a la misma y de las circunstancias que pudiesen aconsejar su mantenimiento. El juez, en el plazo más breve posible deberá acordar su mantenimiento, modificación o revocación. Así mismo, se comunicará inmediatamente el cese de las medidas adoptadas.

[...]

§ 147

Ley 36/1977, de 23 de mayo, de ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 124, de 25 de mayo de 1977
Última modificación: 23 de marzo de 2007
Referencia: BOE-A-1977-12678

Artículo primero.

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.

[. . .]

§ 148

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 301, de 17 de diciembre de 2003
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2003-23101

[. . .]

CAPÍTULO X

Jornada de trabajo, permisos y licencias

[. . .]

Artículo 61. *Régimen de fiestas y permisos.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de fiestas y permisos que se establezca en el ámbito de cada una de las comunidades autónomas.

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.

3. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos retribuidos o con retribución parcial, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios e interés relevante para el servicio de salud. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar prestando servicios en la misma institución, centro, área o servicio de salud, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso.

El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por el interesado de la parte proporcional que resulte procedente de las retribuciones percibidas durante el permiso.

4. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos no retribuidos o con retribución parcial, para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en programas acreditados de cooperación internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud.

[. . .]

§ 149

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 21 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11719

[. . .]

TÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
h) Transparencia.
i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

[. . .]

TÍTULO III

Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

[. . .]

CAPÍTULO VI

Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Artículo 52. *Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.*

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

[. . .]

TÍTULO IV

Adquisición y pérdida de la relación de servicio

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

[. . .]

Artículo 61. *Sistemas selectivos.*

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.

5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.

[. . .]

Disposición adicional séptima. *Planes de igualdad.*

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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 con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y trasparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

[. . .]

§ 150

Orden HFP/266/2023, de 12 de marzo, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Función Pública
«BOE» núm. 69, de 22 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-7409

Una administración de calidad debe tener un buen sistema de empleo público, y para ello es necesario abordar las transformaciones oportunas para poder continuar atrayendo talento a la Administración y garantizar a la ciudadanía la prestación de unos servicios públicos de calidad.

A tal efecto, la Administración está inmersa en un proceso de actualización de los procesos selectivos de la Administración General del Estado y de su adaptación a las nuevas circunstancias de relevo generacional y a las necesidades de talento que requiere la gestión pública del siglo XXI.

En el marco de este proceso, producido al amparo del Plan de captación de talento en la Administración General del Estado, se realizaron durante 2021 debates públicos con personas expertas en la materia provenientes de las universidades, asociaciones, sindicatos, comunidades autónomas, organizaciones internacionales y del propio cuerpo opositor, para reflexionar conjuntamente sobre los grandes retos en selección.

A partir de las múltiples aportaciones, se publicó el documento Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado. En el mismo están las claves para acometer el objetivo de crear un modelo propio de selección que se ajuste a las demandas del siglo XXI, y que continúe garantizando el derecho a acceder en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad al empleo público.

Entre los elementos que se han de afrontar para ello se encuentran los órganos de selección, pues la mejora de los procesos selectivos también requiere avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección, alcanzar un mayor nivel de transparencia en la designación de los tribunales examinadores y generar las estructuras adecuadas para poder afrontar las pruebas selectivas de los procesos con mayor agilidad.

Es en este contexto donde surge la necesidad de afrontar una transformación de la Comisión Permanente de Selección (CPS), órgano adscrito al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) por el artículo 8 de su Estatuto, aprobado por Real Decreto 464/2011, de 1 de abril.

La CPS, regulada por la Orden TFP/516/2019, de 30 de abril, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección, es el órgano encargado en la actualidad de los procesos selectivos de acceso a cinco Cuerpos de la

Administración General del Estado: los cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado, de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado, Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.

En los últimos años, los procesos selectivos para el acceso a estos cuerpos han visto cómo se incrementaba el número de plazas y de solicitudes, imponiendo un aumento de la carga de trabajo en su gestión para la Comisión Permanente de Selección, que ha de asumir además tareas en relación con la revisión de los procesos de promoción interna acordada en la Mesa General de Negociación de la AGE sobre la OEP para 2022.

Con dicho aumento se ha intensificado uno de los principales problemas de nuestro modelo de selección: la falta de acompasamiento entre el momento en el que se aprueba la OEP y el momento en el que se ejecuta a través de la convocatoria del proceso selectivo, su posterior resolución y el nombramiento final del personal funcionario de carrera. Un aspecto que la Administración General del Estado se ha comprometido a abordar en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre la OEP para 2022, acordando con los sindicatos tomar medidas para agilizar los procesos selectivos. Así se ha plasmado en el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público (OEP) para el año 2022, estableciendo además en su disposición adicional quinta que, en aras de esa agilidad buscada, los procesos selectivos derivados de la oferta deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022, y en ellos deberán acumularse las plazas correspondientes a ofertas de empleo público de 2020 y 2021 que aún no hubieran sido convocadas.

Si bien los plazos se están acortando ya a través del uso del pleno potencial de las tecnologías de la información y comunicaciones, así como de la reducción del número de ejercicios unificando las pruebas que sean compatibles, es necesario también afrontar un refuerzo de la CPS a nivel orgánico.

Esta orden dota así de una nueva estructura al órgano, con el objetivo de proveerle de los medios personales adecuados para poder gestionar estos procesos con mayor agilidad y eficacia, potenciando su labor como órgano central en la selección y atracción de talento de la Administración.

Refuerza, además, la igualdad del mismo, promoviendo la inclusión en su estructura de personas con discapacidad, en particular para su participación en los procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo, en la línea de lo establecido en la OEP para el año 2022, en su artículo 3.12.

De esta forma, su estructura pasa de 15 a 47 integrantes, además de articular un nuevo modelo de funcionamiento por el que la CPS se subdividirá en unidades de evaluación. Las unidades de evaluación tendrán asignados distintos procesos selectivos, con el objetivo de poder simultanear las convocatorias y ejecución de las mismos y agilizar los plazos.

Al mismo tiempo, la reforma quiere también avanzar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección, en la línea del documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección, y dotar de mayor transparencia la designación de la CPS.

En este sentido, un elemento de mejora en relación a los órganos de selección consiste en la designación de sus miembros, que no se realiza a través de procesos abiertos, públicos o concurrenciales.

Para ello, en esta orden se crea una bolsa de personal funcionario interesado en participar en los órganos de selección, con el objetivo de que se convierta en el método de elección de los miembros de la CPS. Se trata de un paso hacia un modelo en el que impere la transparencia en la composición de los órganos de selección.

Junto a ello, se establece, por un lado, un sistema de rotación que contribuya a eliminar sesgos y dotar de mayor dinamismo al órgano. Por otro lado, se introduce un mandato a la Presidencia de la CPS para que, para facilitar esa eliminación de sesgos, se impulse capacitación específica en igualdad de género y formación específica en materia de discapacidad y particularmente en lo relativo a la accesibilidad y elementos o recursos de apoyo que garanticen dicha igualdad de trato. Además, se facilita que el órgano pueda estar auxiliado por personas colaboradoras especializadas en estos ámbitos.

Por último, para dotar de mayor transparencia al órgano, se prevé la publicación en la web de un breve currículo profesional de las personas que formen parte mismo, comprensivo de sus titulaciones académicas y formación profesional más relevante, su destino actual y su experiencia profesional previa, previsto tanto en el documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección como en la OEP para el año 2022 en su artículo 3.14.

Con todo ello, se articula un nuevo modelo de la CPS con el que afrontar los procesos selectivos a su cargo de una forma más ágil, eficaz, eficiente y profesionalizada. Además, se incluye una referencia explícita a que los procesos selectivos se realizarán en el territorio, contribuyendo con ello a la democratización en el acceso a la función pública en la línea de lo establecido en el documento de Orientaciones para el cambio en materia de selección y en la OEP para el año 2022 como principio orientador.

Esta orden se adecua a los principios de buena regulación del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, se cumplen los principios de necesidad y eficacia, al justificarse su contenido por razones de interés general, como es la de tener un órgano de selección de los procesos masivos de los cuerpos generalistas de la Administración General del Estado capaz de afrontarlos de forma simultánea y con agilidad, en el marco de los principios de acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad, tal y como reclama la ciudadanía. Además, se cumple también el principio de proporcionalidad, pues como puede inferirse del análisis de su contenido se establece la regulación imprescindible para alcanzar estrictamente los objetivos perseguidos. Todo ello con pleno respeto al principio de seguridad jurídica, al regularse por el rango normativo correspondiente y resultar coherente con el ordenamiento jurídico. Por último, en relación con el principio de eficiencia, garantiza el uso eficiente de los recursos públicos dado que la membresía al órgano no supone retribuciones, siendo estas las devengadas por las asistencias reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, que dependen de los procesos selectivos y no de la composición de la Comisión Permanente de Selección.

De igual modo, se adecua a las previsiones establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público en materia de organización y funcionamiento de los órganos colegiados.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

1. La Comisión Permanente de Selección es el órgano colegiado encargado de la elaboración y evaluación de las pruebas de los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado, de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado, Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.

2. Igualmente, se le podrá encomendar, previo acuerdo con el correspondiente departamento u organismo, la selección del personal de otros cuerpos o escalas.

[. . .]

Artículo 3. *Presidencia y Secretaría de la Comisión Permanente de Selección.*

1. La Presidencia de la Comisión Permanente de Selección corresponde a la persona titular de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública. La persona que ostenta la Presidencia cesará en sus funciones al hacerlo en el puesto de trabajo que determinó su nombramiento.

2. Es competencia de la persona que ostente la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección:

a) Ostentar la representación de la Comisión Permanente de Selección.

b) Convocar y fijar el orden del día para cada una de las sesiones.

c) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión Permanente de Selección.

d) Convocar a aquellas Vocalías que estime oportuno para resolver las cuestiones que les encomiende.

e) Designar la Presidencia y la Secretaría de cada unidad de evaluación.

f) Coordinar al conjunto de unidades de evaluación, distribuyendo a las personas que ostentan las vocalías entre las mismas.

g) Impulsar la formación específica a los miembros de las unidades de evaluación y personal colaborador en materia de igualdad entre el hombre y la mujer, igualdad de oportunidades y personas con discapacidad.

h) Promover la elaboración de guías de actuación para las personas que forman parte de las unidades de evaluación.

i) Desarrollar y mantener actualizada la formación en competencias para la selección para todos los miembros de la Comisión.

j) Informar a la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública del desarrollo de las pruebas selectivas y proponerle las actuaciones que considere pertinentes para un mejor desarrollo de los procesos selectivos.

k) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidencia.

3. En casos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, la persona titular de la Presidencia será sustituida por la persona que forme parte del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden.

4. La Secretaría de la Comisión Permanente de Selección será nombrada por la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública, a propuesta de la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública, de entre el personal de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública.

5. Es competencia de la Secretaría de la Comisión Permanente de Selección realizar las labores de apoyo necesarias en relación con las competencias asignadas a la Presidencia, así como ejercer de enlace entre la Subdirección de Selección y la Comisión Permanente de Selección, en tanto que apoyo de la misma. Para el desarrollo de estas funciones cuenta con voz y voto.

6. La Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública participará en las actuaciones de la Comisión Permanente de Selección a través de la persona titular de la Subdirección y la persona funcionaria designada para el puesto de Secretaría.

Artículo 4. *Vocalías de la Comisión Permanente de Selección.*

1. El Instituto Nacional de Administración Pública pondrá en marcha la creación de una bolsa de personal funcionario interesado en participar en los órganos de selección, estableciendo los criterios y requisitos para poder formar parte de la misma. Dicha bolsa se trasladará a una base de datos de miembros de órganos de selección, que permitirá disponer de un mayor número de potenciales colaboradores y garantizar la diversidad de la composición de los órganos.

2. La designación y cese de las vocalías de la Comisión Permanente de Selección le corresponde a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública, a propuesta conjunta de las personas titulares de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública y de la Dirección General de la Función Pública, y se realizará, prioritariamente, a partir de las personas inscritas en la bolsa.

3. La propuesta y designación de las vocalías se hará de acuerdo con el principio de especialidad y entre personas con experiencia práctica en las materias que componen los programas de los procesos selectivos de su competencia.

4. Las vocalías de la Comisión Permanente de Selección se renovarán por terceras partes con la publicación de cada nueva convocatoria de procesos selectivos para el ingreso, el acceso y la estabilización de empleo temporal en cuerpos y escalas de la Administración General del Estado, cuya realización se encargue a dicha Comisión.

5. La página web del Instituto Nacional de Administración Pública incluirá un breve currículo profesional de las personas que formen parte de la Comisión Permanente de Selección, comprensivo de sus titulaciones académicas y formación profesional más relevante, su destino actual y su experiencia profesional previa.

6. Las personas que integren la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública, ejercerán labores de apoyo a las vocalías, bajo las directrices de la persona titular de la Subdirección.

Artículo 5. *Funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección.*

1. Con la finalidad de fomentar la eficiencia y agilidad de los procesos selectivos y promover la ejecución simultanea de los mismos, la Comisión Permanente de Selección se dividirá en las siguientes unidades de evaluación, que actuarán en los procesos selectivos que tengan a su cargo:

a) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, formada por 13 personas.
b) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, formada por 13 personas.
c) Unidad de evaluación encargada de la selección de los Cuerpos General Administrativo de la Administración del Estado y Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, formada por 10 personas.
d) Unidad de evaluación encargada de la selección del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, formada por 9 personas.

2. El número de personas que integra cada unidad de evaluación podrá variar en función del número de inscritos en cada proceso de selección, tras el debido análisis.
3. La composición de los miembros de cada unidad de evaluación la determinará la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección, favoreciendo la rotación, de tal forma que las personas que ostenten vocalías en la Comisión no estén necesariamente adscritos, durante todo su mandato, a los mismos procesos selectivos.
4. En cada unidad de evaluación se designará por la persona titular de la Presidencia de la Comisión Permanente de Selección una Presidencia y una Secretaría, que ejercerán de enlace con la Presidencia y Secretaría de la Comisión Permanente de Selección.
5. Entre las personas que integren las unidades de evaluación se garantizará la presencia de personal funcionario del mismo subgrupo o superior del que se examina.
6. Las personas que ostenten la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Permanente de Selección no estarán adscritas a ninguna de las unidades de evaluación, debiendo ejercer labores de coordinación, organización y asistencia de la Comisión Permanente de Selección, así como trasladar al personal de la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública las necesidades de gestión que se requieran.

Artículo 6. *Competencias de la Comisión Permanente de Selección.*

Es competencia de la Comisión Permanente de Selección la elaboración y evaluación de las pruebas de los distintos procesos selectivos, para lo cual le corresponde, especialmente:

a) Transmitir a la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública cuantas instrucciones sean convenientes para el correcto funcionamiento de los procesos selectivos a su cargo, el mantenimiento de los plazos previstos en las convocatorias, así como resolver las incidencias sobre aspectos de la evaluación que pudieran surgir en el desarrollo de los ejercicios.
b) Aportar a la Subdirección de Selección del Instituto Nacional de Administración Pública las fechas previstas de desarrollo de las pruebas, para la confección por su parte y publicación de los calendarios estimativos del desarrollo de los procesos selectivos.
c) Fijar los criterios de evaluación que deben regir los procesos selectivos que tiene asignados, de acuerdo con las bases de la correspondiente convocatoria.
d) Calificar cada uno de los ejercicios de las pruebas a ella encomendadas.
f) Elaborar la memoria final tras la realización de las pruebas selectivas y evaluar los resultados.
g) Procurar un número adecuado de personas integrantes de las listas de personas candidatas que permita cubrir necesidades de personal funcionario interino seleccionado de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

h) Analizar, debatir y proponer, en su caso, a la Secretaría de Estado de Función Pública cuantas medidas puedan resultar convenientes para la mejora de los procesos selectivos a su cargo y velar por la adecuación de los mismos a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar.

i) Cuantas otras competencias se le asignen en materia de selección de personal por los órganos superiores de la Función Pública.

Artículo 7. *Territorialización del proceso y creación de unidades de colaboración local.*

1. La realización de las pruebas selectivas se realizará en el territorio, para lo cual se elevará por la CPS, al principio del proceso selectivo, una propuesta de distribución de pruebas en el territorio que deberá validar la persona titular de la Dirección del INAP, atendiendo a criterios de cuerpo para el que se examina, tipología de las pruebas y número de aspirantes previstos.

2. Para abordar la territorialización, se podrán constituir unidades de colaboración local que deberán colaborar temporalmente en el desarrollo de los procesos de selección con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa que se les encomiende para cada prueba selectiva.

3. Cada unidad de colaboración local estará formada por una Presidencia y un máximo de cuatro vocalías, uno de los cuales ejercerá la Secretaría. El personal que componga estas unidades estará adscrito a la Comisión Permanente de Selección y ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones de esta.

4. Corresponde a la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública, el nombramiento y cese las personas que componen las unidades de colaboración local.

5. A propuesta de la persona que ostente la Presidencia de la unidad de colaboración local, la Comisión Permanente de Selección podrá nombrar, cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje y para cada convocatoria, personal de apoyo a la unidad con competencias de apoyo y auxilio a la organización de las pruebas.

Artículo 8. *Personal colaborador.*

1. La persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública podrá nombrar y cesar personal que colaborará temporalmente en el desarrollo de los procesos selectivos. Este personal colaborador estará adscrito a la Comisión Permanente de Selección y asistirá a las reuniones de esta a las que se les convoque, ejerciendo sus funciones de conformidad con las instrucciones que le curse la Comisión Permanente de Selección.

2. Se priorizará la incorporación de personal experto en técnicas de selección en calidad de asesores, incluyendo personal experto que pueda asesorar en materia de accesibilidad y apoyos para personas con discapacidad.

3. La Comisión Permanente de Selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

Artículo 9. *Abstención y principio de especialidad.*

1. Las personas que formen parte de la CPS, personal colaborador o de asesoramiento que estuvieran incursas en alguno de los supuestos de abstención establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, no podrán participar en los procesos selectivos en que por estas causas se vieran afectados.

2. Las personas que formen parte de la CPS, personal de colaboración o asesoramiento no podrán participar en las unidades de evaluación al cargo de los procesos selectivos para el acceso a aquellos cuerpos en los que hubieran ejercido tareas de preparación en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria o lo que establezca la regulación específica al respecto.

3. Las vocalías de la Comisión Permanente, personal colaborador o de asesoramiento no pertenecerán mayoritariamente al mismo cuerpo de cuya selección se trata.

Artículo 10. *Funcionamiento como órgano colegiado.*

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas por esta orden, el funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección se ajustará a lo establecido en la sección tercera del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición adicional única. *Determinación de calificaciones mínimas.*

1. Con carácter general, la calificación para superar un ejercicio será la mitad de la puntuación posible del mismo, que quedará determinada en cada convocatoria.

2. No obstante, en el caso de que el número de aspirantes sea inferior al de plazas convocadas, la unidad de evaluación podrá, con anterioridad a la identificación nominal de las personas participantes, establecer una nota mínima inferior a la mitad de la puntuación para considerar superado el ejercicio.

Disposición transitoria única. *Designación de la Comisión Permanente de Selección.*

1. El nombramiento de las personas que componen la Comisión Permanente de Selección será efectivo en el momento de su publicación, independientemente de que existan procesos selectivos en ejecución.

2. Hasta el funcionamiento efectivo de la Bolsa de personal funcionario interesado en participar en órganos de selección, la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública elevará a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública la propuesta de Vocalías que integrarán la Comisión Permanente.

De ellos, la mitad serán designados a propuesta de la persona titular de la Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública y la otra mitad a propuesta de la persona titular de la Dirección General de la Función Pública.

En el caso de proceder a renovaciones parciales se seguirá el mismo sistema.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden TFP/516/2019, de 30 de abril, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 151

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1994-12554

[. . .]

CAPÍTULO III

Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal

[. . .]

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización

del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

[. . .]

Artículo 18. *Centros portuarios de empleo.*

1. Los centros portuarios de empleo son empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías.

A tal efecto, tendrán por objeto social el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos. A través de los estatutos o de un contrato marco de prestación de servicios se determinará el régimen de la puesta a disposición de trabajadores.

2. Los centros portuarios de empleo también podrán contratar la puesta a disposición de su personal con terceras empresas no socias siempre que estas sean titulares de la licencia o de la autorización correspondiente.

Los socios de un centro portuario de empleo podrán contratar la prestación de los servicios de estiba y de formación de las trabajadoras y trabajadores portuarios con otros operadores.

3. Podrán ser socias de los centros portuarios de empleo las empresas titulares de la licencia del servicio portuario de manipulación de mercancías.

Los centros portuarios de empleo deben obtener la autorización administrativa previa prevista en el artículo 2, con las siguientes peculiaridades:

a) En su denominación incluirán los términos «centro portuario de empleo» o su abreviatura «CPE», en lugar de los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».

b) A efectos de lo establecido en el apartado 3 del artículo 2, el número mínimo de personas con contrato de duración indefinida con que deberá contar el centro portuario de empleo para prestar servicios como personal de estructura bajo la dirección del mismo, se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal de estiba contratado temporalmente en el año anterior. En todo caso, al inicio de su actividad deberá contar al menos con dos personas de estructura con contrato de duración indefinida, mínimo que deberá mantenerse durante todo el tiempo de actividad del centro portuario de empleo.

4. Para la consecución del objeto social de los centros portuarios de empleo y con el fin de favorecer la eficiencia en la gestión de la actividad portuaria y la calidad del empleo en la estiba portuaria, las empresas socias:

a) Contribuirán al mantenimiento del empleo y garantizarán la ocupación efectiva del personal del centro portuario de empleo, solicitando la cesión temporal de trabajadores portuarios para las actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definidas en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, no realizadas por personal propio de la empresa socia, en los términos que se establezca en el contrato marco de prestación de servicios.

La negociación colectiva podrá establecer las especificaciones necesarias para el desarrollo de esta obligación, particularmente mediante orientaciones en el ámbito de la organización y distribución del trabajo, incluida la fijación nombramientos y turnos, sistemas de rotación y otros que contribuyan a la estabilidad y calidad en el empleo y a una mayor eficiencia en la prestación del servicio.

b) En régimen de no exclusividad, colaborarán en la formación, perfeccionamiento y promoción profesional del personal del centro portuario de empleo. Para ello, las empresas pondrán a disposición de los centros portuarios de empleo de los que sean socias los nuevos medios y sistemas de trabajo para la impartición de la formación necesaria y simultánea del personal contratado por las empresas y del puesto a disposición por el centro portuario de empleo.

c) Participarán en la puesta en práctica de las medidas dirigidas a evitar o reducir los despidos colectivos y en las medidas sociales de acompañamiento, como las de recolocación que, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, pudieran acordarse en el Centro Portuario de Empleo.

5. Los socios de un centro portuario de empleo podrán transmitir su participación en el capital social a otra empresa titular de licencia del servicio de manipulación de mercancías o ejercitar el derecho de separación en los supuestos, formas y condiciones establecidas en la ley reguladora de la forma societaria bajo la cual se haya constituido el centro portuario de empleo y, en su caso, en sus estatutos, todo ello sin perjuicio de lo previsto en la letra c) del apartado anterior y de aquellos mecanismos e instrumentos de estabilidad en el empleo que resulten de aplicación de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

6. La garantía financiera que los centros portuarios de empleo deberán constituir y mantener actualizada, en los términos y a los fines previstos en el artículo 3 de esta ley y en sus normas de desarrollo, deberá alcanzar el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior correspondiente al personal de estiba portuaria que haya sido empleado bajo una modalidad de contratación temporal para ser puesto a disposición de las empresas a que se refiere el apartado 1, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, vigente en cada momento.

7. La obligación de remitir a la autoridad laboral la relación de contratos de puesta a disposición celebrados a que se refiere el artículo 5.1, así como la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 9, se entenderán referidas únicamente a los trabajadores portuarios contratados temporalmente.

8. Las facultades de dirección y organización del personal puesto a disposición por un centro portuario de empleo se ejercerán en los términos y con el alcance previstos en las leyes y convenios de aplicación.

Artículo 19. *Contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios.*

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por los centros portuarios de empleo con empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales, para poner a disposición de estas últimas trabajadores portuarios contratados por los primeros, se regirán por lo dispuesto en el capítulo II de esta ley con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Los contratos de puesta a disposición de trabajadores portuarios podrán celebrarse para cubrir necesidades de personal de estiba propias del servicio de manipulación de mercancías de las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de mercancías o de autorización de servicios comerciales.

3. Se entenderán como necesidades del servicio portuario de manipulación de mercancías y de los servicios comerciales portuarios las que demande la atención, de modo estable o de forma temporal, de las actividades definidas dentro de dichos servicios en la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

Artículo 20. *Relaciones laborales en los centros portuarios de empleo.*

1. Los contratos de trabajo celebrados por los centros portuarios de empleo con trabajadores portuarios para ser puestos a disposición de las empresas a que se refiere el artículo anterior, podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

2. Los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva.

En estos casos, las correspondientes órdenes de servicio podrán ser remitidas a los trabajadores portuarios a través de medios electrónicos en los términos que se acuerden en la negociación colectiva. Del mismo modo se podrá hacer llegar la comunicación de las órdenes de servicio a las empresas usuarias.

3. Los contratos de trabajo de duración determinada que se suscriban por los centros portuarios de empleo se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de esta ley con las particularidades siguientes:

a) Los contratos temporales de estibadores portuarios se formalizarán por escrito, de acuerdo con lo establecido para la modalidad de contratación de que se trate.

b) Mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos.

4. Las menciones a la negociación colectiva contenidas en este artículo deben entenderse exclusivamente referidas a la realizada en el sector de estiba, siguiendo en todo caso la prioridad aplicativa de los convenios prevista en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo previsto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo.

Artículo 21. *Relación del trabajador portuario con las empresas usuarias.*

1. Las facultades de dirección, organización y control de la actividad laboral de los trabajadores portuarios contratados por los centros portuarios de empleo corresponderán a la empresa titular de la licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios durante el período de puesta a disposición.

2. Las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios a cuya disposición sean puestos trabajadores portuarios ocuparán el mismo lugar que las demás usuarias respecto de las empresas de trabajo temporal, y deberán cumplir las obligaciones que establece el capítulo IV de esta ley y las restantes normas que les resulten de aplicación.

3. Los trabajadores portuarios cedidos por centros portuarios de empleo ostentarán frente a las empresas usuarias todos los derechos que les reconoce esta ley, así como los que se puedan establecer mediante la negociación colectiva.

4. Lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios.

[. . .]

§ 152

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1995-24292

[. . .]

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5. *Objetivos de la política.*

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión

permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

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.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

[. . .]

Artículo 46. *Infracciones leves.*

(Derogado)

Artículo 47. *Infracciones graves.*

(Derogado)

Artículo 48. *Infracciones muy graves.*

(Derogado)

Artículo 49. *Sanciones.*

(Derogado)

Artículo 50. *Reincidencia.*

(Derogado)

Artículo 51. *Prescripción de las infracciones.*

(Derogado)

Artículo 52. *Competencias sancionadoras.*

(Derogado)

[. . .]

§ 153

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 286, de 30 de noviembre de 1999
Última modificación: 2 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-1999-22895

[. . .]

CAPÍTULO II

Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Artículo 3. *Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

i) las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.

j) Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.

k) Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.

2. En los desplazamientos definidos en la letra c) del artículo 2.1.1.º, las empresas de trabajo temporal, además de garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado anterior previstas por la legislación laboral española, deberán cumplir las condiciones que establece la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias.

3. Las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral española relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario no serán de aplicación en los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.o cuya duración no exceda de ocho días.

4. A los efectos de esta Ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

5. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

7. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables previstas en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.

8. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar a estas, el resto de condiciones de trabajo previstas por esta, con excepción de las siguientes materias:

a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;

b) los regímenes complementarios de jubilación.

No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 5, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española según el apartado 1.

El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como otros descansos o los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral española en los términos del apartado 4 de ser aplicable esta o los fundados en las mismas causas en caso de ser otra la legislación aplicable por ser más favorable.

Cuando una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Ley sustituya a una persona trabajadora desplazada por otra persona trabajadora desplazada que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada una de las personas trabajadoras desplazadas de que se trate.

El concepto de “mismo trabajo en el mismo lugar” contemplado en el párrafo anterior del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio objeto de la prestación de servicios transnacional de que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo.

Véase, en cuanto a la aplicación del apartado 8 la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril. Ref. BOE-A-2021-6872

[. . .]

§ 154

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000
Última modificación: 22 de mayo de 2024
Referencia: BOE-A-2000-15060

[. . .]

CAPÍTULO II

Infracciones laborales

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

[. . .]

Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.
5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, 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. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales 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, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

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.

18. No presentar, en tiempo y forma, ante la entidad competente para la gestión de las prestaciones, la certificación a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

[. . .]

Artículo 9. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a) No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c) La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d) La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f) La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

[. . .]

Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Artículo 10 bis. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas,

participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

[. . .]

Artículo 13. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro

correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Sección 3.ª Infracciones en materia de empleo

Subsección 1.ª Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general.

[. . .]

Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) **(Suprimida)**

c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro

medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Téngase en cuenta que se modifica la letra c) del apartado 1 por la disposición final 1.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, Ref. BOE-A-2023-5365 y, con la misma fecha de publicación oficial y entrada en vigor, se vuelve a modificar la letra c) por la disposición final 6.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366. Se muestran ambas redacciones.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de incentivos a las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de los incentivos a de las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.

3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.

4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.

5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas.

g) La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).

[. . .]

CAPÍTULO VI

Responsabilidades y sanciones

[. . .]

Sección 2.ª Normas específicas

[. . .]

Subsección 3ª 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) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, 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) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, 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.

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley.

[. . .]

§ 155

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2007-13409

[. . .]

TÍTULO II

Régimen profesional del trabajador autónomo

[. . .]

CAPÍTULO II

Régimen profesional común del trabajador autónomo

[. . .]

Artículo 6. *Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas.*

1. Los poderes públicos deben garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador autónomo.

2. Los poderes públicos y quienes contraten la actividad profesional de los trabajadores autónomos quedan sometidos a la prohibición de discriminación, tanto directa como indirecta, de dichos trabajadores, por los motivos señalados en el artículo 4.3.a) de la presente Ley. La prohibición de discriminación afectará tanto a la libre iniciativa económica y a la contratación, como a las condiciones del ejercicio profesional.

3. Cualquier trabajador autónomo, las asociaciones que lo representen o los sindicatos que consideren lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente. Si el órgano judicial estimara probada la vulneración del derecho denunciado, declarará la nulidad radical y el cese inmediato de la conducta y, cuando proceda, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto.

4. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. El juez que declare la invalidez de dichas cláusulas integrará el contrato con arreglo a lo dispuesto en el artículo

1258 del Código Civil y, en su caso, determinará la indemnización correspondiente por los perjuicios sufridos.

5. En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[...]

§ 156

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 76, de 30 de marzo de 2011
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-2011-5708

[. . .]

Artículo 4. *Principios orientadores.*

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

[. . .]

Disposición adicional octava.

Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.

b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

[. . .]

§ 157

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2011-15936

Téngase en cuenta que a partir del 1 de octubre de 2015, todas las referencias a Secretarios judiciales deberán entenderse hechas a Letrados de la Administración de Justicia, según establece la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio. Ref. BOE-A-2015-8167

LIBRO PRIMERO

Parte general

[. . .]

TÍTULO II

De las partes procesales

CAPÍTULO I

De la capacidad y legitimación procesal

[. . .]

Artículo 17. *Legitimación.*

1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de

trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad 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 partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

6. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

[. . .]

LIBRO SEGUNDO

Del proceso ordinario y de las modalidades procesales

TÍTULO I

Del proceso ordinario

[. . .]

CAPÍTULO II

Del proceso ordinario

[. . .]

Sección 3.ª De las pruebas

[. . .]

Artículo 95. *Informes de expertos.*

1. Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.

2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

4. En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.

5. Cuando, sobre hechos relevantes para el proceso, sea pertinente que informen personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interese, la parte a quien convenga esta prueba podrá proponer que la persona jurídica o entidad, a requerimiento del tribunal, responda por escrito sobre los hechos en los diez días anteriores al juicio. Dicho informe se presentará hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación.

Artículo 96. *Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.*

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

[. . .]

TÍTULO II

De las modalidades procesales

[. . .]

CAPÍTULO II

De los despidos y sanciones

[. . .]

Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones

[. . .]

Artículo 115. *Contenido de la sentencia.*

1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:

a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

b) Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, condenando al empresario al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción.

c) Revocarla en parte, con análogo pronunciamiento de condena económica por el período de exceso en su caso, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, de no haber prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave. En este caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los veinte días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238.

d) Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando 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, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales.

3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

[. . .]

CAPÍTULO V

Vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

[. . .]

Sección 3.ª Clasificación profesional

[. . .]

Sección 4.ª Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 138. *Tramitación.*

1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores

o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados, modificaciones, suspensiones o reducciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.

4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.

8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.

9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.

[. . .]

CAPÍTULO VII

Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales

Sección 1.ª Del procedimiento de oficio

Artículo 148. *Ámbito de aplicación.*

El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

c) De las actas de infracción o 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.

Igualmente se iniciará el procedimiento como consecuencia de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previstos.

[. . .]

Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales

Artículo 151. *Tramitación.*

1. De no existir regulación especial, el procedimiento iniciado por demanda en impugnación de los actos administrativos en materia laboral dirigida contra el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u otras Administraciones u Organismos públicos se regirá por los principios y reglas del proceso ordinario laboral, con las especialidades contenidas en esta Sección. En lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social.

2. Con la demanda deberá acreditarse, en su caso, el agotamiento de la vía administrativa en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto, en la forma establecida en el artículo 69 de esta Ley, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 70 de la misma y en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que será de aplicación a los litigios entre Administraciones públicas ante el orden jurisdiccional social.

3. En la demanda se identificará con precisión el acto o resolución objeto de impugnación y la Administración pública o Entidad de derecho público contra cuya actividad

se dirija el recurso y se hará indicación, en su caso, de las personas o entidades cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante.

4. En caso de omitirse los requisitos anteriores, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre su admisión.

5. Estarán legitimados para promover el proceso, los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación. La legitimación pasiva corresponde a la Administración o Entidad pública autora del acto.

Los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos, podrán comparecer como parte en el procedimiento y serán emplazados al efecto, en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

6. Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

7. El plazo de interposición de la demanda será el previsto en los artículos 69 y 70 o el expresamente señalado, en su caso, según la modalidad procesal aplicable, siendo de aplicación a este respecto, lo previsto en el artículo 73 de esta Ley.

8. En orden al señalamiento del juicio, reclamación del expediente administrativo, emplazamiento de los posibles interesados, congruencia con el expediente administrativo y demás aspectos relacionados se estará a lo dispuesto en los artículos 143 a 145.

Los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes.

9. La sentencia efectuará los pronunciamientos que correspondan según las pretensiones oportunamente formuladas por las partes y, en concreto:

a) Declarará la inadmisibilidad de la demanda por carencia de jurisdicción, por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido, haberse formulado aquélla fuera del plazo establecido o cuando se aprecie la falta de cualquier otro presupuesto procesal, así como cuando se impugnen actos que sean reproducción de otros anteriores definitivos y firmes y los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma.

b) Desestimará la demanda cuando se ajuste a derecho el acto impugnado.

c) Estimará la demanda si se aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder por haberse utilizado las potestades administrativas para fines distintos de los legalmente previstos. En este caso, la sentencia declarará no conforme a derecho el acto impugnado y lo anulará total o parcialmente y, cuando así proceda, ordenará el cese o la modificación de la actuación impugnada o impondrá el reconocimiento de una determinada situación jurídica individualizada.

d) En caso de declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de requisitos de forma subsanables de carácter esencial que hayan ocasionado indefensión, podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de producción. La declaración de la caducidad del expediente, no impedirá la nueva iniciación de la actuación administrativa si por su naturaleza no estuviera sujeta a un plazo extintivo de cualquier clase, sin que el procedimiento caducado tenga eficacia interruptiva de dicho plazo.

10. La Administración autora de un acto administrativo declarativo de derechos cuyo conocimiento corresponda a este orden jurisdiccional, está legitimada para impugnarlo ante este mismo orden, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad. La revisión de actos declarativos de derechos de sus beneficiarios por las entidades u organismos gestores y servicios comunes en materia de Seguridad Social y desempleo se regirá por lo dispuesto en los artículos 146 y 147.

11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince días siguientes a la referida firmeza. El trabajador, en su caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1 de esta Ley, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.

De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.

De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.

[. . .]

CAPÍTULO IX

De la impugnación de convenios colectivos

[. . .]

Artículo 165. *Legitimación.*

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.

3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

[. . .]

CAPÍTULO XI

De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

[. . .]

Artículo 183. *Indemnizaciones.*

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

[. . .]

LIBRO CUARTO

De la ejecución de sentencias

TÍTULO I

De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos

[. . .]

CAPÍTULO III

De la ejecución de las sentencias firmes de despido

[. . .]

Artículo 286. *Imposibilidad de readmisión del trabajador.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acreditase la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada o cualquier

otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281.

2. En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.

[. . .]

§ 158

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial]

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015
Última modificación: 30 de abril de 2025
Referencia: BOE-A-2015-11430

[. . .]

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4. *Derechos laborales.*

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación colectiva.
d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
e) Huelga.
f) Reunión.
g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.
b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad

sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

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.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

[. . .]

Artículo 9. *Validez del contrato.*

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

[. . .]

Artículo 11. *Contrato formativo.*

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco

de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las

funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la

representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. **(Derogado)**

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de

carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

[. . .]

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 17. *No discriminación en las relaciones laborales.*

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

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 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 al grupo 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[. . .]

Artículo 20 bis. *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la

legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

[. . .]

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 24. *Ascensos.*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

[. . .]

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

[. . .]

Artículo 28. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

[. . .]

Artículo 37. *Descanso semanal, fiestas y permisos.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo

caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme

a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

[. . .]

Artículo 46. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo 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 del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

[. . .]

Sección 4.ª Extinción del contrato

[. . .]

Artículo 53. *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.*

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando 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.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran

transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

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. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

Artículo 54. *Despido disciplinario.*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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.

[. . .]

TÍTULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I

Del derecho de representación colectiva

[. . .]

Artículo 64. *Derechos de información y consulta y competencias.*

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los 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.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

[. . .]

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 85. *Contenido.*

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

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

Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

[. . .]

CAPÍTULO II

Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

[. . .]

Artículo 90. *Validez.*

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 y para la Igualdad de Oportunidades 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 social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

[. . .]

Disposición transitoria decimotercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para

cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor 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 la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados 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.

[. . .]

§ 159

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: 5 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2015-11071

CAPÍTULO I

Régimen societario

[. . .]

Artículo 13. *Órgano de administración.*

1. Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones.

2. Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

[. . .]

CAPÍTULO III

Sociedades participadas por los trabajadores

Artículo 18. *Fundamento y principios.*

1. Los poderes públicos promoverán la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores.

2. La participación de los trabajadores en los resultados y en la toma de decisiones de las sociedades contribuye al aumento de la autonomía del trabajador en su lugar de trabajo, y fomenta la colaboración en la estrategia futura de la empresa.

3. Las sociedades participadas por los trabajadores se someten a los siguientes principios:

a) Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.

b) Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Artículo 19. *Concepto de Sociedad Participada por los Trabajadores.*

1. Tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.

b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.

c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.

d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.

2. Su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

[. . .]

§ 160

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-12215

I

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable». En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación

comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todos STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todos, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género. Para hacer frente a la desigualdad de remuneración, la Comisión ha abierto una consulta pública sobre la transparencia salarial y se ha comprometido a presentar medidas vinculantes para finales de 2020.

II

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este último ha configurado en España un sistema que mejora lo establecido en la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas

cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014.

Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

III

La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos.

El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.

El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva.

La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.

Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva cumple, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación, así como el principio de igualdad de retribución respecto de las personas trabajadoras a tiempo parcial, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de las disposiciones adicionales, se establece una referencia específica a la participación institucional, la previsión de la celebración de reuniones para el análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha retributiva, la elaboración de una Guía técnica para las auditorías retributivas y la aplicación de este real decreto al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

La disposición transitoria única acompasa la exigencia de las auditorías retributivas y los registros a la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a su exigencia paulatina a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

Por último, las disposiciones finales incluyen la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, el título competencial prevalente en virtud del cual se dicta el presente real decreto, la habilitación para su desarrollo normativo y aplicación, así como el comienzo de entrada en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

IV

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de

seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2020,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II

Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 3. *Principio de transparencia retributiva.*

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como

aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

2. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Artículo 4. *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.*

1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.

b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.

c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

3. A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

CAPÍTULO III

Los instrumentos de transparencia retributiva

Sección 1.ª Registro retributivo

Artículo 5. *Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. *Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la

empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Sección 2.ª Auditoría retributiva

Artículo 7. *Concepto de auditoría retributiva.*

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Artículo 8. *Contenido de la auditoría retributiva.*

1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva

Artículo 9. *Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa y judicial

Artículo 10. *Alcance de la tutela administrativa y judicial.*

1. La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de este real decreto, y en la medida en que se den los presupuestos necesarios previstos en la legislación vigente, podrá servir para llevar a cabo las acciones administrativas y judiciales, individuales y colectivas oportunas, de acuerdo con el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, incluida, en su caso, la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder por concurrencia de discriminación, así como de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, incluyendo, en su caso, el procedimiento de oficio establecido en el artículo 148.c) de la misma.

2. La obligación de justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores tiene exclusivamente el alcance previsto en dicho artículo, sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

Artículo 11. *Igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial.*

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas resultará de aplicación cuando lo exijan la finalidad o naturaleza de estas y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar asimismo que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

Disposición adicional primera. *Participación institucional.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dentro del ámbito de la participación institucional, realizará y distribuirá una guía o protocolo de buenas prácticas para la negociación colectiva y las empresas que permitan identificar y superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas y que facilite una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Asimismo, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la participación y la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas llevará a cabo actuaciones de información y de sensibilización para las personas negociadoras de los convenios colectivos, planes de igualdad y cualquier tipo de acuerdo colectivo que contribuyan a la superación de estereotipos y sesgos de género y a la auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

Disposición adicional segunda. *Análisis de la efectividad de la lucha contra la brecha salarial.*

Se celebrarán reuniones con una periodicidad semestral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y una representación del Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como del Ministerio de Igualdad, a través, en su caso, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, para analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial y el modo en que se ha aplicado el presente real decreto a fin de garantizar la correcta implementación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

Disposición adicional tercera. *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas.*

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elaborará una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Disposición adicional cuarta. *Personal laboral al servicio de las administraciones públicas.*

Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

Disposición transitoria única. *Aplicación paulatina del real decreto a las auditorías retributivas.*

La aplicación de lo establecido en el presente real decreto para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que para la aplicación de los planes de igualdad se configura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición final primera. *Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, se aprobará, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

2. En su caso, dicha orden ministerial podrá prever que la valoración de los puestos de trabajo efectuada cumple con los requisitos formales exigidos en el presente reglamento, cuando para su realización se haya aplicado el procedimiento al que se refiere el apartado primero de esta disposición final.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 161

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-11472

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 4. *Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.*

1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial

en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

[. . .]

Información relacionada

- Téngase en cuenta que la presente Ley proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043

§ 162

Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
«BOE» núm. 264, de 3 de noviembre de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-18040

I

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en desarrollo del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo una regulación novedosa de diversos instrumentos a través de los cuales ha de aplicarse el principio de transparencia retributiva, tal y como señala el artículo 3 del citado real decreto. Uno de ellos es el procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

En primer lugar, este procedimiento se inserta, en virtud del artículo 8.1.a).1.º del citado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, en el marco de la auditoría retributiva, pues el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. Esta, según dicho precepto, «tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral». Por otra parte, la valoración «debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos».

Por su parte, el artículo 6.a) del citado real decreto, recoge los efectos que la valoración de los puestos de trabajo tiene en la obligación de elaborar el registro retributivo, pues en el caso de empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro «deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo».

Además, dicho real decreto también contempla la forma en que se debe proceder a realizar la valoración de los puestos de trabajo. Así, su artículo 4 desarrolla las diferentes categorías de factores que, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto de los

Trabajadores, se deben tomar en consideración para entender que un trabajo tiene igual valor que otro, así como los criterios que deben regir la valoración: adecuación, totalidad y objetividad.

Con el objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales para las que resulta necesario realizar una valoración de los puestos de trabajo, la disposición final primera del citado real decreto, en su apartado 1, dispuso la aprobación, a través de una orden dictada a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este mandato, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, adscrito al Ministerio de Igualdad, han trabajado, con la participación de los interlocutores sociales, en el desarrollo de una herramienta informática que diese soporte a dicho procedimiento y continuarán trabajando en su seguimiento, junto con el de la herramienta de igualdad retributiva (IR!).

La herramienta incorpora un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que posibilita que cada empresa, de una manera sencilla y respetuosa con la normativa reguladora, pueda evaluar de forma efectiva el valor que realmente aporta cada puesto de trabajo al conjunto de la organización. En especial, se trata de una herramienta que permite visibilizar las tareas, funciones y actividades que tradicionalmente, por estar ligadas a puestos de trabajo altamente feminizados, no se valoran debidamente.

Con esta doble función de ofrecer una imagen fiel del valor que aporta cada puesto de trabajo a la empresa, al tiempo que se ofrece un recurso para revelar situaciones de infravaloración de puestos de trabajo feminizados, se ofrece a los sujetos obligados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, una garantía de cara a cumplir con sus deberes legales y reglamentarios, que redunda, en la práctica, en un impacto de la normativa más positivo y más intenso.

Debido a que este procedimiento, precisamente, tiene como objetivo el constituirse como canal de cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, procede la aplicación del efecto previsto en el apartado 2 de la disposición final primera del citado real decreto, que no es otro que el de declarar que la valoración efectuada a través del mismo cumple con los requisitos formales exigidos.

II

La orden consta de dos artículos, tres disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

El artículo 1 determina su objeto, que consiste en la aprobación y la publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El artículo 2 declara que la valoración de los puestos de trabajo realizada conforme a dicho procedimiento cumple con los requisitos formales exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La disposición adicional primera atribuye el seguimiento de la implementación de las herramientas de valoración de los puestos de trabajo y de igualdad retributiva al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. La disposición adicional segunda establece que se publicará una guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo. La disposición adicional tercera se refiere a la ausencia de incremento del gasto. Por último, las disposiciones finales primera y segunda se refieren, respectivamente, al título competencial y a su entrada en vigor.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general, plasmados en el mandato recogido por la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo facilitará a las empresas el cumplimiento de las obligaciones legales que requieren su aplicación.

Respecto al principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para atender su necesidad, y, conforme al principio de eficiencia, no se imponen nuevas

cargas administrativas a los ciudadanos. El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado y queda garantizado, ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Por último, la iniciativa normativa se adecúa al principio de transparencia, en tanto que se definen claramente sus objetivos y su justificación, habiéndose sustanciado además el trámite de audiencia e información pública exigido por el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social y de la Ministra de Igualdad, dispongo:

Artículo 1. *Aprobación y publicación del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.*

1. Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

2. La implementación del citado procedimiento por parte de las empresas tendrá carácter voluntario y se llevará a cabo a través de la herramienta elaborada al efecto para evaluar la contribución de cada puesto de trabajo al conjunto de la organización.

3. La herramienta para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del Ministerio de Trabajo y de Economía Social y del Instituto de las Mujeres.

Artículo 2. *Cumplimiento de los requisitos formales exigidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

De acuerdo con lo previsto en la disposición final primera, apartado 2, del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se entenderá que la valoración de los puestos de trabajo realizada utilizando la herramienta a la que se refiere el artículo anterior reúne los requisitos formales establecidos en el citado real decreto.

Disposición adicional primera. *Seguimiento de las herramientas de valoración de puestos de trabajo y de igualdad retributiva.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, realizarán, junto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el seguimiento de la implementación de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo, así como de la herramienta de igualdad retributiva (IR!) desarrollada conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Disposición adicional segunda. *Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.*

El Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres publicarán una Guía de uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

Disposición adicional tercera. *Ausencia de incremento del gasto.*

Las medidas derivadas de esta orden se realizarán con los medios propios de cada Ministerio, sin que supongan incremento del gasto público y, en consecuencia, de dotaciones, retribuciones u otros gastos de personal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 163

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-5365

TÍTULO I

La política de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 4. *Objetivos de la política de empleo.*

Son objetivos de la política de empleo:

a) Favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos en que se garantice la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, procurando, en particular, la presencia equilibrada de personas trabajadoras de ambos sexos en cualesquiera sectores, actividades o profesiones, así como condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados.

b) El impulso a la creación de empleos de calidad y estables que faciliten la transición hacia un mercado de trabajo más eficiente que a su vez garantice niveles adecuados de bienestar económico para las personas trabajadoras, de acuerdo a sus circunstancias individuales y familiares.

c) El mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión.

d) La ampliación y mejora de las cualificaciones, competencias, habilidades y empleabilidad de personas desempleadas y ocupadas, señaladamente mediante la detección y atención de sus necesidades e intereses formativos y de readaptación profesional, singularmente, en el ámbito de las entidades de la economía social, así como la adaptación de su perfil profesional a las demandas de empresas y sectores productivos.

e) La atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos.

f) La adecuación, cuantitativa y cualitativa, de oferta y demanda de empleo, mediante la implementación de servicios de intermediación y colocación eficientes orientados a la prospección y captación de ofertas de trabajo y a la redirección de estas últimas a las personas candidatas más idóneas.

g) La dotación de un servicio integrado de información de los servicios de empleo, garantizando la protección de datos personales y los derechos digitales de las personas usuarias.

h) La promoción de la movilidad funcional y sectorial, favoreciendo el tránsito hacia profesiones y actividades en proceso de crecimiento.

i) El acompañamiento, personal e individualizado, en su caso en colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.

j) La garantía de la libre circulación de las personas trabajadoras, en el ámbito estatal y en el marco del Espacio Económico Europeo, facilitando e impulsando su movilidad geográfica.

k) Su articulación con el fenómeno migratorio, favoreciendo siempre la integración social de la población inmigrante, en particular de las personas jóvenes extuteladas en su transición hacia la autonomía.

l) El fomento de iniciativas de emprendimiento y de economía social viables, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría de la viabilidad de los proyectos.

m) El mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación, a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.

n) La anticipación a las necesidades de generación de empleo mediante la programación de actuaciones a medio y largo plazo.

ñ) La atención y asesoramiento a las personas, empresas y demás entidades empleadoras, así como la prospección de necesidades del tejido productivo.

Artículo 5. *Principios rectores de la política de empleo.*

Son principios rectores de la política de empleo:

a) Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social. Tales principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo.

b) El principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, a cuyos efectos deberán difundirse, a través del Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, las políticas de empleo diseñadas, en los diferentes niveles, por las Administraciones competentes en la materia, los servicios de empleo, básicos y complementarios, prestados, así como las ofertas y demandas de empleo gestionadas.

c) Los principios de colaboración institucional y coordinación entre la Agencia Española de Empleo, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las demás Administraciones públicas con competencias en la materia, en el marco de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y la Estrategia coordinada para el empleo de la Unión Europea, promoviendo la cohesión y el equilibrio territorial y garantizando la igualdad de acceso a las políticas activas de empleo a cualquier persona en todo el Estado.

d) Los principios de adaptación, acompañamiento y activación, a fin de promover una atención personalizada adecuada a las necesidades de las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo, así como la activación laboral de la población en edad de trabajar.

e) Los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios, a las personas demandantes y personas, empresas u otras entidades empleadoras usuarias, a cuyos efectos se establecerán las correspondientes herramientas de seguimiento y control de calidad.

f) El principio de adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo, las peculiaridades locales y sectoriales y los actores socioeconómicos.

Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

[. . .]

CAPÍTULO II

Gobernanza

Artículo 8. *Sistema Nacional de Empleo.*

1. Integran el Sistema Nacional de Empleo todas las estructuras administrativas, recursos materiales y humanos, estrategias, planes, programas e información dirigidos a implementar políticas de empleo, ya sean de titularidad estatal o autonómica. Está conformado por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas.

Asimismo, colaborarán con el Sistema Nacional de Empleo, las Corporaciones Locales y otras entidades, públicas o privadas, que participen en la implementación de políticas de empleo, en coordinación y colaboración con los servicios públicos.

Tanto la Agencia Española de Empleo como los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas tendrán la consideración de servicios públicos de empleo.

2. La prestación de servicios de empleo tiene naturaleza de servicio público, con independencia de la entidad que la realice, por lo que resultan de aplicación a su actuación los objetivos y principios rectores de la política de empleo.

3. Los órganos de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo son:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

4. Son funciones del Sistema Nacional de Empleo:

a) Concretar la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, a través del Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno, estableciendo objetivos que permitan evaluar resultados de las políticas activas de empleo.

b) Garantizar la coordinación y cooperación de la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.

c) Impulsar y coordinar la adaptación permanente de las entidades del sistema a las necesidades del entorno productivo y la oferta y demanda de empleo, impulsando los observatorios de las ocupaciones, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

d) Informar, proponer y recomendar a las Administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo.

e) Analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a sus necesidades, así como para determinar la situación nacional de empleo que contribuya a la determinación de la necesidad de contratar personas trabajadoras extranjeras en el exterior, de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

f) Determinar y tener actualizada una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a prestar por los servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.

g) Promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo, para mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, y la cobertura de las necesidades de las empresas.

5. Los Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo constituyen el soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo dirigido a reforzar la dinamización y planificación en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

Los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo de la Agencia Española de Empleo y de las Comunidades Autónomas son espacios de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas activas de empleo.

6. La Agencia Española de Empleo articulará la participación de los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network).

[. . .]

CAPÍTULO III

Los instrumentos de planificación de la política de empleo

[. . .]

Artículo 12. *La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo.*

1. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobará mediante real decreto la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo. La propuesta de estrategia se elaborará en colaboración con la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, con participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y previa consulta, en sus ámbitos respectivos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

La propuesta, una vez elaborada y antes de su aprobación por el Gobierno, se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

2. La Estrategia comprenderá las siguientes actuaciones:

a) El diagnóstico de la situación y tendencias del mercado de trabajo, con atención a las particularidades territoriales.

b) El diseño de un plan integral de políticas activas de empleo y su relación con las prestaciones, subsidios y otras rentas, que identifique y defina los objetivos que deben cumplirse y aúne políticas activas y de protección contra el desempleo centradas en garantizar la adecuada atención a la persona demandante de servicios de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas, especialmente a nivel local.

c) El análisis de la labor de las oficinas de empleo de tutorización continuada, acompañamiento y asesoramiento de las personas y entidades usuarias de las oficinas y servicios de empleo y para garantizar un sistema de gestión que facilite la identificación de perfiles, las necesidades formativas, la erradicación de sesgos y estereotipos de cualquier índole, especialmente de género, edad y discapacidad, y la casación de ofertas y demandas laborales. En particular, se evaluará el procesamiento y pertinencia de los datos incluidos en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo, en orden a la satisfacción de la demanda de empleo.

d) El seguimiento y evaluación de los resultados a través de un sistema de indicadores globales, que sitúe a las personas y entidades usuarias de los servicios de empleo en el centro del sistema y permita conocer la empleabilidad de la persona demandante de empleo a través de los sistemas de perfilado, así como con información del sistema de prestaciones, subsidios y otras rentas.

e) La identificación, intercambio y difusión de buenas prácticas a través de un foro permanente que garantice una comunicación fluida y continua entre la Agencia Española de Empleo, los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Ello sin

perjuicio de los espacios de consulta con otras entidades representativas, y particularmente las del tercer sector de acción social.

f) La previsión de un modelo financiero que integre la cobertura del gasto necesario para ejecutar políticas activas plurianuales y que permita establecer un sistema único de imputación presupuestaria que evite duplicidades, así como la correlación entre inversión en políticas activas y el gasto en prestaciones, subsidios y otras rentas a nivel nacional y autonómico.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal y podrá ser objeto de revisión, mejora y actualización a partir de los resultados de una evaluación intermedia a los dos años de su aprobación y de una evaluación *ex post* a su finalización.

4. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a los siguientes Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

d) Eje 4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, y las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

e) Eje 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

f) Eje 6. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

g) Eje 7. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

Artículo 13. *El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno.*

1. El Plan Anual concretará, con carácter anual, las directrices necesarias para alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, objetivos de la Estrategia, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente el grado de cumplimiento de los mismos.

Para ello, fijarán los servicios y programas que se desarrollarán tanto por las Comunidades Autónomas como por la Agencia Española de Empleo.

Los servicios y programas incluidos en el Plan Anual podrán ser excepcionalmente modificados por la Agencia Española de Empleo, a petición justificada de la Comunidad Autónoma correspondiente, cuando necesidades de carácter extraordinario sobrevenidas lo hagan necesario para una adecuada gestión y ejecución de las Orientaciones.

2. El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno se elaborará por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y la Agencia Española de Empleo y previa consulta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y, en sus respectivos ámbitos, de los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social.

Se informará por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y se aprobará por el Consejo de Ministros.

3. El Plan Anual se articulará en torno a los siguientes Ejes, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas activas de empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo:

a) Eje 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Asimismo, comprende las actuaciones de prospección de necesidades y prestación de los servicios de empleo a las empresas.

b) Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

c) Eje 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Comprende las actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Igualmente incluye la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Eje 5. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

f) Eje 6. Mejora del marco institucional. Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.

[. . .]

CAPÍTULO III

Intermediación

[. . .]

Artículo 43. *Agencias de colocación.*

1. Son agencias de colocación aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral en los términos señalados por el artículo 42, en coordinación con los servicios públicos de empleo o como entidades colaboradoras de estos.

2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán presentar declaración responsable ante el servicio público de empleo competente de la Comunidad o ciudad autónoma en la que tengan su establecimiento principal.

Con la declaración responsable, la actuación de la agencia de colocación tendrá validez en todo el territorio del Estado y sin límite de duración.

Las agencias de colocación podrán iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes en los respectivos territorios donde se ejerza dicha actividad.

3. Reglamentariamente, se regulará un sistema electrónico común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por la Agencia Española de Empleo y por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que operan en su territorio.

En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:

a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre las personas trabajadoras atendidas y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

b) Respetar la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios.

c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.

d) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.

f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El falseamiento de la declaración responsable prevista en el apartado 2, así como el incumplimiento de las obligaciones relacionadas en el apartado 3, serán causas de baja en la condición de agencia de colocación, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador correspondiente. La agencia de colocación que cause baja por estos motivos, no podrá volver a tener dicha condición, aunque se ampare en nombre o razón social distintos, durante los dos años siguientes a la fecha de baja.

[. . .]

Artículo 45. *La actividad de selección de personal.*

1. El desarrollo de la actividad de colocación especializada consistente en la selección de personal podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación.

2. El desempeño de dicha actividad se efectuará con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

[. . .]

CAPÍTULO V

Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo

[. . .]

Artículo 51. *La perspectiva de género en las políticas de empleo.*

1. La actuación de los organismos públicos y privados de empleo se dirigirá a promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en las carreras profesionales y a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, entre personas usuarias de los servicios de empleo. Esta actuación deberá intensificarse cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabecen una familia monomarental.

2. Deberán establecerse objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total.

3. Podrán desarrollarse medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.

4. Los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores. A estos fines, se desarrollarán algunas de las acciones consideradas más eficientes de entre las incluidas en el catálogo de instrumentos de empleabilidad.

[. . .]

Disposición adicional sexta. *Acceso y consolidación del empleo de personas trabajadoras jóvenes.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las personas trabajadoras jóvenes, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo juvenil no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de edad en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las personas jóvenes, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por razón de sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sin perjuicio de lo expuesto, en el caso de los jóvenes de dieciséis y diecisiete años, las medidas prioritarias deben focalizarse en promover su reincorporación al sistema educativo o la mejora de cualificaciones.

Disposición adicional séptima. *Acceso y consolidación del empleo de las mujeres.*

Para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

[. . .]

§ 164

Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 177, de 26 de julio de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-17168

El artículo 14 de la Constitución Española proclama, como primero de los derechos del capítulo segundo de su título I, «De los derechos y deberes fundamentales», el derecho a la igualdad y a la no discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 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.

En el ámbito laboral, la propia Constitución Española prevé, en su artículo 35, el derecho de todos los españoles al trabajo, la promoción profesional y la remuneración suficiente sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

A nivel legal, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconoce en su artículo 4.2.c) el derecho de las personas trabajadoras, en la relación de trabajo, «a no ser discriminados directa o indirectamente, para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.» Posteriormente, este derecho es desarrollado por el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y tenido en cuenta al regular aspectos tales como las distintas modalidades contractuales (artículo 12 para los contratos a tiempo parcial), el sistema de clasificación profesional (artículo 22), la promoción profesional (artículo 23), los ascensos (artículo 24), la retribución (artículo 28) o la jornada de trabajo (artículo 34.8).

Si bien el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales ha estado presente tradicionalmente en la normativa laboral, su importancia ha crecido en los últimos años, especialmente en materia de igualdad por razón de sexo y a raíz de la aprobación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su modificación a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las cuales adoptan distintas medidas y, posteriormente, las fortalecen para garantizar la efectiva igualdad de trato en el ámbito laboral.

Tanto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, suponen la concreción y desarrollo de las medidas previstas en las normas anteriores de rango legal, estableciendo una serie de obligaciones que persiguen garantizar la igualdad en el ámbito laboral.

Más recientemente, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española.

Esta ley aborda con carácter integral los motivos de discriminación y, junto con los recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social, e incluye una cláusula abierta relativa a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que cierra el artículo 2.1.

La eficacia de todo este marco normativo requiere, inexcusablemente, un adecuado sistema de control, vigilancia y exigencia de su cumplimiento, para prevenir en lo posible actitudes discriminatorias en el ámbito laboral y adoptar las oportunas medidas sancionadoras si fuese necesario, ante eventuales incumplimientos.

Si bien la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha velado tradicionalmente por la erradicación de las conductas discriminatorias, al igual que ha sucedido con la normativa de carácter sustantivo, la preocupación por la protección de las personas trabajadoras frente a estas conductas se ha ido haciendo más patente con el paso del tiempo, quedando constancia igualmente de ello en la sucesiva normativa reguladora de la citada Inspección.

Así, mientras la derogada Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no hacía referencia concreta a la igualdad, considerándola un aspecto más de las relaciones laborales y, por lo tanto, no susceptible de protección específica, su sucesora, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sí hace desde su exposición de motivos algunas menciones a esta materia entre aquellas cuya vigilancia y exigencia de cumplimiento, por ser normas del orden social, le corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En este sentido, el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, hace mención a esta función, con carácter general, y lo concreta en el artículo 12.1.a) 3.º, cuando atribuye a la Inspección la función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de normas legales, reglamentarias y convencionales en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

En el ámbito organizativo, los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobados por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, atribuyeron a la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales las competencias en materias relacionadas con la tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

En línea con esa creciente preocupación por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, aprobado por el Consejo de Ministros mediante Acuerdo de 16 de noviembre de 2021, atribuye a esta materia una atención importante.

Así, el Plan Estratégico considera que «la necesidad de eliminar las brechas de género y avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres» es uno de los factores que demandan una alta capacidad de respuesta y adaptación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Además, afirma que la igualdad y no discriminación por razón de género o por cualquier otro motivo «constituye una de las misiones más relevantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

De forma coherente con la relevancia que atribuye a esta cuestión, el Plan Estratégico prevé hasta diez líneas de actuación dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación

en el empleo y en las condiciones de trabajo, siendo una de ellas (contemplada en el Objetivo 7) la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

Asimismo, el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2022, contempla como una de las medidas incluidas la creación de la Oficina Estatal de lucha contra la Discriminación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación y respecto de todos los colectivos especialmente vulnerables, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.

No puede obviarse, por otra parte, la relevancia que la igualdad en general, y por razón de género en particular, tiene en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre del año 2015 y que tiene su reflejo en el propio Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.

La Agenda 2030 tiene como objetivos erradicar la pobreza extrema y el hambre, combatir la desigualdad y el cambio climático, asegurar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y garantizar el acceso universal a servicios de salud y educación de calidad, entre otros, para lo cual diseña un total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Entre estos objetivos, destaca el número 5, sobre igualdad de género. Pero, además, se convierte la igualdad en un principio transversal presente en el resto de los objetivos de la Agenda 2030.

El compromiso de España con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y muy particularmente con el derecho a la igualdad y no discriminación, determinan que sea preciso reforzar la organización del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación y definir su cometido, funciones y estructura, para garantizar el pleno cumplimiento de las medidas previstas en la normativa de carácter sustantivo tendentes a lograr la plena equiparación de las condiciones de trabajo entre las personas trabajadoras.

La Oficina velará por que la perspectiva de género se tenga presente en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control.

La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación tendrá la consideración de órgano administrativo, de nivel inferior a subdirección general, por lo que su creación se dispone mediante esta orden, conforme a lo previsto por el artículo 59.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La creación de la Oficina cumple con lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 5 de citada ley.

Esta norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma está justificada por razones de interés general. Con la creación y puesta en funcionamiento de la Oficina se optimizará la necesaria labor coordinadora de todos aquellos esfuerzos y recursos destinados a garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la ausencia de discriminación en el acceso al empleo.

La norma se adecúa al principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible para la creación y funcionamiento de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, sin que las medidas adoptadas restrinjan derechos o impongan obligaciones.

El principio de seguridad jurídica es igualmente respetado, y queda garantizado ya que la iniciativa es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, particularmente con las normas citadas anteriormente, así como con el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023 y el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.

La orden respeta además el principio de transparencia, definiendo claramente sus objetivos, que han quedado plasmados en este preámbulo. Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la orden evita cargas administrativas.

En su virtud, con la autorización previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, dispongo:

Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta orden tiene por objeto la creación y regulación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

2. La Oficina se integra en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y dependerá de la Subdirección General para la coordinación de la inspección del Sistema de Relaciones Laborales.

Artículo 2. *Cometidos y funciones.*

1. La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación es la unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Oficina velará, asimismo, por que la perspectiva de género se aplique de manera transversal e interseccional en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control.

2. Para el cumplimiento de sus fines, la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación tiene atribuidas las siguientes funciones en el ámbito de actuación del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) El análisis, en coordinación con las Comunidades Autónomas, de los comportamientos y conductas infractoras en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, y la propuesta de iniciativas para luchar de forma eficaz contra los mismos, en el marco de los órganos de participación previstos legalmente.

b) La coordinación de la actuación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

c) La formulación de propuestas para la elaboración, en colaboración con las Comunidades Autónomas, de planes y programas de alcance general en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

e) La colaboración y las relaciones con otros órganos del Departamento y con otros organismos de la Administración General del Estado o de las restantes administraciones con competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

f) El asesoramiento a las unidades territoriales del Organismo en el marco de las actuaciones de colaboración con las Autoridades Laborales para la detección de cláusulas en los convenios colectivos que contengan discriminaciones directas o indirectas por cualquiera de las causas prohibidas legalmente, así como la elaboración de los informes que procedan en el caso de los convenios colectivos presentados ante la autoridad laboral competente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

g) La elaboración de estudios y estadísticas de actuación inspectora en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo y de sus resultados.

h) El apoyo a las unidades competentes en los procesos de elaboración normativa, así como en los procesos de transposición de la normativa europea a la legislación española relacionados con la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

i) La canalización de las denuncias en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo incluidas en el ámbito de competencias del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se presenten en otros órganos de cualquier administración a las correspondientes unidades territoriales, así como el seguimiento de sus resultados.

j) La participación en la formación del personal inspector y del personal de estructura en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo mediante el asesoramiento y, en el caso que se determine, la coordinación y la impartición de los cursos de formación que se organicen en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya sean internos o al amparo de la colaboración institucional, bajo la dirección de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

k) Cuantas otras funciones pueda encomendarle el órgano del que depende, relacionadas con los cometidos definidos para la Oficina en el apartado 1.

Artículo 3. *Estructura y funcionamiento.*

1. Al frente de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación se encontrará la persona titular de la jefatura de la misma, que será designada entre personas funcionarias del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

2. Manteniendo la adscripción orgánica en su unidad territorial de destino, en el ámbito autonómico existirá, al menos, una persona coordinadora de igualdad y no discriminación en cada una de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta y Melilla, con las funciones previstas en el artículo siguiente.

3. En cada Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social existirá al menos un inspector o una inspectora de Trabajo y Seguridad Social con especialización en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, especialmente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, conforme a la especialización funcional prevista por el artículo 2.c) de la Ley 23/2015, de 21 de julio.

En las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de comunidades autónomas uniprovinciales y en las ciudades de Ceuta y Melilla, el inspector o la inspectora con especialización en esta materia será la persona que realice las labores de coordinación señaladas en el apartado anterior.

Artículo 4. *Funciones de las personas coordinadoras de igualdad y no discriminación.*

Las personas coordinadoras de igualdad y no discriminación adscritas a cada Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de Ceuta y Melilla llevarán a cabo, bajo la dirección, coordinación y seguimiento de la Oficina, las siguientes funciones:

a) Realización de las actuaciones de especial complejidad, y cuando así se considere necesario, de actuaciones supraprovinciales dentro de la misma comunidad autónoma.

b) El asesoramiento al personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con competencia en esta materia y, en particular, al personal especializado conforme a lo previsto en el artículo anterior, en relación con las actuaciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo.

c) El asesoramiento al personal funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con competencia en esta materia y, en particular, al personal especializado conforme a lo previsto en el artículo anterior, en relación con las actuaciones de colaboración que se lleven a cabo con las Autoridades Laborales para la detección de cláusulas en los convenios colectivos que contengan discriminaciones directas e indirectas por cualquier causa prohibida legalmente así como, cuando así se determine, la emisión de los informes correspondientes en tales supuestos.

d) La impartición de las acciones formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo que se determinen, en su ámbito territorial.

e) Cualquier otra función que le asigne la persona titular de la jefatura de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

Artículo 5. *Mecanismos de provisión de puestos de trabajo.*

A los efectos previstos en esta orden podrán utilizarse los mecanismos de provisión de puestos de trabajo previstos en la normativa vigente.

Disposición adicional única. *Funciones de otras unidades de inspección.*

Los cometidos y funciones atribuidos a esta Oficina se llevarán a cabo sin perjuicio de las funciones de vigilancia y control encomendadas en esta materia a las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, así como de aquellas otras de coordinación atribuidas a la Dirección Especial de Inspección.

Sin perjuicio de los cometidos previstos por el artículo 2, el personal funcionario integrante de esta Oficina podrá ser habilitado para realizar actuaciones de inspección directa mediante su agregación temporal a la unidad correspondiente de la estructura territorial del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a los mecanismos previstos a tales efectos.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 165

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 244, de 9 de octubre de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-20402

I

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta ley supuso un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española.

Parte de la relevancia de su aprobación radica en prever medidas que garanticen y promuevan el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, entre otros ámbitos, en la empresa. Esta cuestión se alinea con los posicionamientos trasladados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativos al artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos y su Protocolo número 12.

Por otra parte, en clave interna, el Tribunal Constitucional ha considerado incluido en el ámbito del artículo 14 de la Constitución Española la protección frente a los comportamientos que resulten discriminatorios contra personas transexuales o que estén apoyados en circunstancias relacionadas con la expresión de género, tal y como se desprende de algunas de sus resoluciones, como la Sentencia 176/2008, de 22 de diciembre (Recurso de amparo 4595/2005), o la Sentencia 67/2022, de 2 de junio (Recurso de amparo 6375/2019).

Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose

medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de esa previsión y contando con tal habilitación, este real decreto contiene el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, toda vez que establecer medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral es una tarea encomendada a los poderes públicos, responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

En este sentido, y desde un punto de vista eminentemente laboral, tanto el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, protegen específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias. En el contexto del citado artículo 15, las medidas para lograrlo se vehiculan en el seno de la empresa, por previsión legal, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda claro, pues, que es en el marco de la negociación colectiva donde, a criterio de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, debe pactarse el conjunto planificado de medidas a través del cual alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas.

Por último, se debe recalcar que esta norma presenta, además, otro elemento legitimador y generador de valor que merece ser destacado, por cuanto puede contribuir a dotarla de mayor estabilidad y eficacia: la regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social tras un largo y complejo proceso negociador desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que acordaron junto con el Gobierno las medidas, contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma.

En su procedimiento de elaboración, la norma se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, se ha informado a las comunidades autónomas y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a todo lo anterior, el Consejo de Ministros adoptó, el 4 de junio de 2024, el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

II

Este real decreto se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos.

El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o

no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor.

Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

III

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El real decreto es necesario, pues responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de indiscutible interés general por cuanto desarrollan y garantizan un derecho fundamental como el de la igualdad y no discriminación.

Además, es eficaz por ser la norma reglamentaria el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los objetivos de la ley.

Igualmente es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo y en la norma que desarrolla, y así garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración se ha posibilitado la participación de las personas destinatarias a través de los trámites de audiencia e información públicas, identificando la norma claramente su propósito y ofreciendo una explicación completa de su contenido.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento para la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido del real decreto entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades») y, en concreto, en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de octubre de 2024,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

2. La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

3. Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

4. El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Artículo 3. *Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para el cálculo del número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de negociar medidas planificadas, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

2. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

3. En aquellos supuestos en que sea necesaria la constitución de una comisión negociadora, el cómputo previsto en el apartado 1 será el efectuado el día de la constitución de dicha comisión y se mantendrá inalterado hasta que concluya el período de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

CAPÍTULO II

Procedimiento de negociación de las medidas planificadas

Artículo 4. *Negociación colectiva de las medidas planificadas.*

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.

c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5.

d) En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.

e) En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de estas medidas planificadas se hará de acuerdo con el artículo 6.4.

Artículo 5. *Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas.*

1. Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.

Para aquellas empresas que, al momento de la entrada en vigor de este real decreto, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras indicado en el artículo 2.

2. En las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de seis meses contados desde la entrada en vigor de este real decreto.

3. Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Artículo 6. *Procedimiento de negociación de las medidas planificadas.*

1. La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En las empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de las medidas planificadas se llevará a cabo a través de las comisiones negociadoras reguladas en el apartado 4.

3. En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

4. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro, por personas integrantes de la parte social, constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.

5. En todos los supuestos anteriores, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

6. Las personas que integran la comisión negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

Contenido de las medidas planificadas

Artículo 7. *Transversalidad de las medidas planificadas.*

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

Artículo 8. *Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.*

1. En las empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el acuerdo se estructurará, al menos, con el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes negociadoras.

b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.

c) Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

2. En las empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

3. En todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I.

4. Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Artículo 9. *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.*

1. El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco.

Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

2. Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final primera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª y 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, y de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, respectivamente.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Medidas planificadas

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

Primero. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Segundo. *Acceso al empleo.*

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional.*

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. *Permisos y beneficios sociales.*

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Séptimo. *Régimen disciplinario.*

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

La estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

§ 166

Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio. [Inclusión parcial]

Ministerio de Gracia y Justicia
«Gaceta de Madrid» núm. 289, de 16 de octubre de 1885
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-1885-6627

Artículo 1º.

El Código de Comercio referido se observará como Ley en la Península e islas adyacentes desde el 1 de enero de 1886.

Artículo 2º.

Un ejemplar de la edición oficial, firmado por Mí y refrendado por el Ministro de Gracia y Justicia, se conservará en el Archivo del Ministerio y servirá de original para todos los efectos legales.

Artículo 3º.

Las compañías anónimas mercantiles existentes en 31 de diciembre de 1885 que, según el artículo 159 del mismo Código, tienen derecho a elegir entre continuar rigiéndose por sus reglamentos o estatutos o someterse a las prescripciones del nuevo Código, deberán ejercer este derecho por medio de un acuerdo adoptado por sus asociados en Junta general extraordinaria, convocada expresamente para este objeto, con arreglo a sus actuales estatutos, debiendo hacer insertar este acuerdo en la Gaceta de Madrid antes del 1 de enero de 1886 y presentar una copia autorizada en el Registro Mercantil. Las compañías que no hagan uso del expresado derecho de opción en el plazo indicado continuarán rigiéndose por sus propios estatutos y reglamentos.

Artículo 4º.

El gobierno dictará, previa audiencia del Consejo de Estado en pleno, antes del día en que empiece a regir el nuevo Código, los reglamentos oportunos para la organización y régimen del Registro Mercantil y de las Bolsas de Comercio, y las disposiciones transitorias que esas nuevas organizaciones exigen.

[. . .]

TÍTULO III

De la contabilidad de los empresarios

[. . .]

Sección tercera. Presentación de las cuentas de los grupos de sociedades

[. . .]

Artículo 49.

1. El informe de gestión consolidado deberá contener la exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación del conjunto de las sociedades incluidas en la consolidación, junto con una descripción de los principales riesgos e incertidumbres a los que se enfrenta.

La exposición consistirá en un análisis equilibrado y exhaustivo de la evolución y los resultados de los negocios y la situación de las empresas comprendidas en la consolidación considerada en su conjunto, teniendo en cuenta la magnitud y la complejidad de la empresa. En la medida necesaria para la comprensión de la evolución, los resultados o la situación de la empresa, este análisis incluirá tanto indicadores clave financieros como, cuando proceda, de carácter no financiero, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, con inclusión de información sobre cuestiones relativas al medio ambiente y al personal.

Al proporcionar este análisis, el informe consolidado de gestión proporcionará, si procede, referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas consolidadas.

2. Además deberá incluir información sobre:

a) Los acontecimientos importantes acaecidos después de la fecha de cierre del ejercicio de las sociedades incluidas en la consolidación.

b) La evolución previsible del conjunto formado por las citadas sociedades.

c) Las actividades de dicho conjunto en materia de investigación y desarrollo.

d) El número y valor nominal o, en su defecto, el valor contable del conjunto de acciones o participaciones de la sociedad dominante poseídas por ella, por sociedades del grupo o por una tercera persona que actúe en propio nombre, pero, por cuenta de las mismas.

3. Con respecto al uso de instrumentos financieros, y cuando resulte relevante para la valoración de los activos, pasivos, situación financiera y resultados, el informe de gestión incluirá lo siguiente:

a) Objetivos y políticas de gestión del riesgo financiero de la sociedad, incluida la política aplicada para cubrir cada tipo significativo de transacción prevista para la que se utilice la contabilidad de cobertura.

b) La exposición de la sociedad al riesgo de precio, riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo de flujo de efectivo.

4. Cuando la sociedad obligada a formular cuentas anuales consolidadas haya emitido valores admitidos a negociación en un mercado regulado de cualquier Estado miembro de la Unión Europea, incluirá en el informe de gestión consolidado, en una sección separada, su informe de gobierno corporativo.

5. Las sociedades que formulen cuentas consolidadas, deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado previsto en este apartado siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.

b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.

2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.

3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las sociedades cesarán en la obligación de elaborar el estado de información no financiera si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos cualquiera de los requisitos anteriormente establecidos.

En los dos primeros ejercicios sociales desde la constitución de un grupo de sociedades, la sociedad dominante estará obligada a elaborar el estado de información no financiera consolidado, incluyendo a todas sus filiales y para todos los países en los que opera, cuando al cierre del primer ejercicio se cumplan, al menos, dos de las tres circunstancias mencionadas en la letra b), siempre que al cierre del ejercicio se cumpla además el requisito previsto en la letra a).

6. El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este estado de información no financiera incluirá:

a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.

c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.

d) Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.

El estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones:

I. Información sobre cuestiones medioambientales:

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

– Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
– Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.
– Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.
– Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
– Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

– Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
– Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
– Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
– Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo; mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.
– Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
– Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno: medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

V. Información sobre la sociedad:

– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.

– Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.

– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

Cualquier otra información que sea significativa.

En el caso de que el grupo de sociedades no aplique ninguna política en alguna de las cuestiones previstas en este apartado 6, el estado de información no financiera consolidado ofrecerá una explicación clara y motivada al respecto.

El estado de información no financiera consolidado incluirá también, en su caso, referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas.

Para la divulgación de la información no financiera referida en este apartado, la sociedad obligada a formular cuentas consolidadas deberá basarse en marcos normativos nacionales, de la Unión Europea o internacionales, debiendo especificar en qué marcos se ha basado.

La obligación de incluir información no financiera prevista en el apartado 1 de este artículo se considerará cumplida si la sociedad incorpora al informe de gestión la información descrita en este apartado.

Cuando una sociedad dependiente de un grupo sea, a su vez, dominante de un subgrupo, estará exenta de la obligación establecida en este apartado si dicha sociedad y sus dependientes están incluidas en el informe de gestión consolidado de otra sociedad en el que se cumple con dicha obligación. Si una entidad se acoge a esta opción, deberá incluir en el informe de gestión una referencia a la identidad de la sociedad dominante y al Registro Mercantil u otra oficina pública donde deben quedar depositadas sus cuentas junto con el informe de gestión consolidado o, en los supuestos de no quedar obligada a depositar sus cuentas en ninguna oficina pública, o de haber optado por la elaboración de un informe separado de acuerdo con el apartado siguiente, sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.

Será de obligado cumplimiento que el informe sobre la información no financiera deba ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades.

El Gobierno podrá establecer por vía reglamentaria, respetando los principios recogidos en esta Ley, indicadores clave para cada materia del estado de información no financiera.

La información incluida en el estado de información no financiera será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

7. Se entenderá que una sociedad cumple con la obligación de elaborar el estado de información no financiera consolidado regulado en el apartado anterior si emite un informe separado, correspondiente al mismo ejercicio, en el que se indique de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión, se incluya la información que se exige para dicho estado y se someta a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión. Las sociedades podrán publicar en el Portal de la Responsabilidad Social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la información no financiera contenida en el informe de gestión.

8. La información contenida en el informe de gestión consolidado en ningún caso justificará su ausencia en las cuentas anuales consolidadas cuando esta información deba incluirse en éstas de conformidad con lo previsto en esta Sección y las disposiciones que la desarrollan.

9. Sin perjuicio de los requisitos de divulgación aplicables al estado de información no financiera consolidado previstos en esta Ley, este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.

[. . .]

§ 167

Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados. [Inclusión parcial]

Ministerio de Economía y Hacienda
«BOE» núm. 267, de 5 de noviembre de 2004
Última modificación: 15 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2004-18908

[. . .]

Disposición adicional duodécima. *Igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

Dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse, en el cálculo de las tarifas de los contratos de seguro, diferencias de trato entre mujeres y hombres en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando aquellas consideren el sexo como factor de cálculo.

[. . .]

§ 168

Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 287, de 30 de noviembre de 2007
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2007-20555

[. . .]

TÍTULO IV

Potestad sancionadora

[. . .]

Artículo 49. *Sanciones.*

1. La imposición de sanciones deberá garantizar, en cualquier circunstancia, que la comisión de una infracción no resulte más beneficiosa para la parte infractora que el incumplimiento de las normas infringidas. Sobre esta base, las infracciones serán sancionadas con multa comprendida entre los siguientes importes máximos y mínimos:

a) Infracciones leves: entre 150 y 10.000 euros, pudiéndose sobrepasar esas cantidades hasta alcanzar entre dos y cuatro veces el beneficio ilícito obtenido.
b) Infracciones graves: entre 10.001 y 100.000 euros pudiéndose sobrepasar esas cantidades hasta alcanzar entre cuatro y seis veces el beneficio ilícito obtenido.
c) Infracciones muy graves: ente 100.001 y 1.000.000 de euros, pudiéndose sobrepasar esas cantidades hasta alcanzar entre seis y ocho veces el beneficio ilícito obtenido.

No obstante, cuando la aplicación de los rangos indicados anteriormente conlleve la imposición de una sanción desproporcionada en relación con la capacidad económica del infractor se podrá utilizar el rango asignado a la calificación de un menor nivel de gravedad para el cálculo de la sanción.

2. Para determinar, dentro de los mínimos y máximos establecidos, el importe de la multa correspondiente a cada infracción, se atenderá especialmente a la concurrencia de alguna de las circunstancias de los apartados 3 o 4 del artículo anterior que no hubieran podido ser tenidas en cuenta para alterar la calificación de la infracción o que no se dieran con todos sus requisitos, además de la naturaleza de la infracción, el grado de culpabilidad o la existencia de intencionalidad, el carácter continuado de la infracción, el número de consumidores afectados, el nivel de los daños y perjuicios que hayan sufrido, las sanciones

impuestas por la misma infracción a su autor en otros Estados miembros en casos transfronterizos así como el volumen de negocio anual o cualquier otro indicador de su capacidad económica.

3. El beneficio ilícito se calculará, cuando no pueda ser determinado exactamente, con criterios estimativos e incluirá el aumento de ingresos y el ahorro de gastos que haya supuesto directa o indirectamente la infracción sin descontar multas, perjuicios de los comisos o cierres, ni las cantidades que por cualquier concepto haya tenido que abonar el responsable a la Administración o a los consumidores y usuarios como consecuencia de la infracción.

4. La clausura o cierre de establecimientos, instalaciones o servicios que no cuenten con las autorizaciones o registros sanitarios preceptivos, o la suspensión de su funcionamiento hasta tanto se rectifiquen los defectos o se cumplan los requisitos exigidos por razones de sanidad, higiene o seguridad y la retirada del mercado precautoria o definitiva de bienes o servicios por razones de salud y seguridad, no tienen el carácter de sanción.

5. Cuando se impongan sanciones con arreglo al artículo 21 del Reglamento (UE) 2017/2394, su importe máximo para infracciones muy graves, equivaldrá al 4 % del volumen de negocio anual del empresario en España o en los Estados miembros afectados por la infracción. En caso de no disponerse de esta información, se podrán imponer multas cuyo importe máximo equivaldrá a dos millones de euros.

6. El órgano competente para imponer la sanción podrá resolver la terminación del procedimiento sancionador cuando los presuntos infractores propongan compromisos que resuelvan los efectos sobre los consumidores y usuarios derivados de las conductas objeto del expediente y quede garantizado suficientemente el interés público. Los compromisos serán vinculantes y surtirán plenos efectos una vez incorporados a la resolución que ponga fin al procedimiento.

7. Cuando hayan adquirido firmeza en vía administrativa, las resoluciones por la que se ponga fin al procedimiento sancionador en relación con infracciones que tengan la calificación de muy graves conforme a esta norma, así como aquellas que se dicten con arreglo al artículo 21 del Reglamento (UE) 2017/2394, serán de libre acceso y publicadas en la página web de la autoridad correspondiente, una vez sea notificada a los interesados. Dicha publicación se llevará a cabo tras resolver, en su caso, sobre los aspectos confidenciales de su contenido y previa disociación de los datos de carácter personal a los que se refiere el artículo 4.1 Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, salvo en lo que se refiere al nombre de los infractores.

[. . .]

§ 169

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 161, de 3 de julio de 2010
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2010-10544

[. . .]

TÍTULO XIV

Sociedades anónimas cotizadas

[. . .]

Artículo 529 bis. *Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.

2. El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

En aquellos casos en que se produzca un incumplimiento de dicho porcentaje a raíz del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente, o a consecuencia de la renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. Dicho porcentaje deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionista que tenga lugar después de la vacancia producida.

4. Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el apartado anterior, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.

Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección.

En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

5. Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración previsto en el apartado anterior, de lo siguiente:

a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección.

b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.

c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

6. En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad.

7. En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del apartado 4 del presente artículo.

8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

9. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible.

Dicha información deberá ser remitida, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. Aquella publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 bis, apartado 3.

10. Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 bis, apartado 3. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

11. Esta información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración prevista en el apartado 9 se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras, y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años.

12. Esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9.1 del Reglamento (UE) n.º 2016/679, ni datos personales relativos a su situación familiar.

[. . .]

Artículo 535. *Dispensa temporal del deber de publicidad.*

Cuando la publicidad pueda ocasionar un grave daño a la sociedad, la Comisión Nacional del Mercado de Valores, a solicitud de los interesados, podrá acordar, mediante resolución motivada, que no se dé publicidad alguna a un pacto parasocial que le haya sido comunicado, o a parte de él, y dispensar de la comunicación de dicho pacto a la propia sociedad, del depósito en el Registro Mercantil del documento en que conste y de la publicación como hecho relevante, determinando el tiempo en que puede mantenerse en secreto entre los interesados.

[. . .]

CAPÍTULO IX

La información societaria

[. . .]

Sección 3.ª Informe anual de gobierno corporativo e informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros

Artículo 540. *Informe anual de gobierno corporativo.*

1. Las sociedades anónimas cotizadas deberán hacer público con carácter anual un informe de gobierno corporativo.

2. El informe anual de gobierno corporativo será objeto de comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, acompañando copia del documento en que conste. La Comisión Nacional del Mercado de Valores remitirá copia del informe comunicado a las respectivas autoridades de supervisión cuando se trate de sociedades cotizadas que estén dentro de su ámbito de competencias.

3. El informe será objeto de publicación como hecho relevante.

4. El contenido y estructura del informe de gobierno corporativo será determinado por el Ministro de Economía y Competitividad o, con su habilitación expresa, por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Dicho informe deberá ofrecer una explicación detallada de la estructura del sistema de gobierno de la sociedad y de su funcionamiento en la práctica. En todo caso, el contenido mínimo del informe de gobierno corporativo será el siguiente:

a) Estructura de propiedad de la sociedad, que habrá de incluir:

1.º información relativa a los accionistas con participaciones significativas, indicando los porcentajes de participación y las relaciones de índole familiar, comercial, contractual o societaria que existan, así como su representación en el consejo,

2.º información de las participaciones accionariales de los miembros del consejo de administración que deberán comunicar a la sociedad, y de la existencia de los pactos parasociales comunicados a la propia sociedad y a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y, en su caso, depositados en el Registro Mercantil,

3.º información de los valores que no se negocien en un mercado regulado comunitario, con indicación, en su caso, de las distintas clases de acciones y, para cada clase de acciones, los derechos y obligaciones que confiera, así como el porcentaje del capital social que represente la autocartera de la sociedad y sus variaciones significativas,

4.º información relativa a las normas aplicables a la modificación de los estatutos de la sociedad.

b) Cualquier restricción a la transmisibilidad de valores y cualquier restricción al derecho de voto.

c) Estructura de la administración de la sociedad, que habrá de incluir:

1.º información relativa a la composición, reglas de organización y funcionamiento del consejo de administración y de sus comisiones,

2.º identidad y remuneración de sus miembros, funciones y cargos dentro de la sociedad, sus relaciones con accionistas con participaciones significativas, indicando la existencia de consejeros cruzados o vinculados y los procedimientos de selección, remoción o reelección,

3.º detalle de los cargos de consejero, administrador o director, o representante de los mismos, que desempeñen los consejeros o representantes de consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad en otras entidades, se trate o no de sociedades cotizadas.

4.º información sobre las demás actividades retribuidas de los consejeros o representantes de los consejeros miembros del consejo de administración de la sociedad, cualquiera que sea su naturaleza, distintas de las señaladas en el apartado anterior.

5.º información de los poderes de los miembros del consejo de administración y, en particular, los relativos a la posibilidad de emitir o recomprar acciones,

6.º información de los acuerdos significativos que haya celebrado la sociedad y que entren en vigor, sean modificados o concluyan en caso de cambio de control de la sociedad a raíz de una oferta pública de adquisición, y sus efectos, excepto cuando su divulgación resulte seriamente perjudicial para la sociedad. Esta excepción no se aplicará cuando la sociedad esté obligada legalmente a dar publicidad a esta información,

7.º información de los acuerdos entre la sociedad y sus cargos de administración y dirección o empleados que dispongan indemnizaciones cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación laboral llega a su fin con motivo de una oferta pública de adquisición.

8º Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.

Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno.

En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.

d) Operaciones vinculadas de la sociedad con sus accionistas y sus administradores y cargos directivos y operaciones intragrupo.

e) Sistemas de control del riesgo, incluido el fiscal.

f) Funcionamiento de la junta general, con información relativa al desarrollo de las reuniones que celebre.

g) Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo, o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones.

h) Una descripción de las principales características de los sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera.

5. Sin perjuicio de las sanciones que proceda imponer por la falta de remisión de la documentación o del informe de gobierno corporativo, o la existencia de omisiones o datos engañosos o erróneos, corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el seguimiento de las reglas de gobierno corporativo, a cuyo efecto podrá recabar cuanta información precise al respecto, así como hacer pública la información que considere relevante sobre su grado efectivo de cumplimiento.

6. Cuando la sociedad cotizada sea una sociedad anónima europea domiciliada en España que haya optado por el sistema dual, junto al informe anual de gobierno corporativo elaborado por la dirección se acompañará un informe elaborado por el consejo de control sobre el ejercicio de sus funciones.

[...]

§ 170

Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 134, de 5 de junio de 2013
Última modificación: 23 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-2013-5940

[. . .]

CAPÍTULO II

Funciones

[. . .]

Artículo 9. *Supervisión y control en materia de mercado de comunicación audiovisual.*

La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia supervisará y controlará el correcto funcionamiento del mercado de comunicación audiovisual. En particular, ejercerá las siguientes funciones:

1. Elaborar y publicar un informe anual sobre la representación de las mujeres en los programas y contenidos audiovisuales, con especial atención a su representación en noticiarios y programas de contenido informativo de actualidad, en servicios de comunicación audiovisual de ámbito estatal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.4 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

2. Elaborar y publicar un informe cada tres años sobre las medidas de alfabetización mediática adoptadas por los prestadores del servicio de comunicación audiovisual de ámbito estatal y los prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.5 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

3. Controlar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones impuestas para garantizar la transparencia del régimen de propiedad de los prestadores del servicio de comunicación audiovisual de ámbito estatal y de los prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma conforme a lo dispuesto en el capítulo IV del título II de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

4. Garantizar la libertad de recepción en territorio español de servicios audiovisuales cuyos titulares se encuentren establecidos en un Estado miembro de la Unión Europea, así como adoptar resoluciones para restringir la libertad de recepción en territorio español de un servicio de comunicación audiovisual televisivo procedente de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte del Convenio de Televisión Transfronteriza, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo V del título II de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

5. Adoptar las medidas de salvaguarda cuando el prestador de un servicio de comunicación audiovisual televisivo sujeto a la jurisdicción de otro Estado miembro de la Unión Europea dirija su servicio total o principalmente al territorio español y se hubiera establecido en ese Estado miembro para eludir las normas españolas más estrictas, de conformidad con lo previsto en el capítulo V del título II de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

6. Vigilar el cumplimiento de la misión de servicio público encomendada a los prestadores del servicio público de comunicación audiovisual de ámbito estatal, así como la adecuación de los recursos públicos asignados para ello, de acuerdo con lo dispuesto en el título III de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

7. Supervisar y controlar el cumplimiento por los prestadores del servicio público de comunicación audiovisual de ámbito estatal de lo establecido en materia de ingresos procedentes de comunicaciones comerciales en la Ley 8/2009, de 28 de agosto, de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española.

8. Supervisar y controlar el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los prestadores del servicio de comunicación audiovisual radiofónico de ámbito estatal y sonoro a petición, de acuerdo con lo previsto en el título IV de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

9. Supervisar y controlar el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma, de acuerdo con lo previsto en el título V de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

10. Controlar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones de los prestadores del servicio de comunicación audiovisual televisivo de ámbito estatal, de conformidad con el título VI de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

11. **(Suprimido).**

12. Controlar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones y los límites impuestos para la contratación en exclusiva de contenidos audiovisuales, la emisión de contenidos incluidos en el catálogo de acontecimientos de interés general y la compraventa de los derechos exclusivos en las competiciones futbolísticas españolas regulares, en los términos previstos en el título VII de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

13. Elaborar y publicar una memoria anual de las actuaciones realizadas por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia en el ámbito audiovisual y un informe anual sectorial sobre el mercado audiovisual.

14. Supervisar la adecuación de los contenidos y comunicaciones comerciales audiovisuales con el ordenamiento vigente y con los códigos de autorregulación y corregulación, en los términos establecidos en el artículo 15 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

15. Promoción de la autorregulación y corregulación a nivel nacional, europeo e internacional, de acuerdo con lo establecido en los artículos 12, 14 y 15 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

16. Velar por el cumplimiento de los códigos de autorregulación y corregulación sobre contenidos audiovisuales verificando su conformidad con la normativa vigente, en los términos establecidos en los artículos 12, 14 y 15 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

17. Realizar cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por Ley o por Real Decreto.

Artículo 9 bis. *Supervisión y control en materia de servicios digitales intermediarios.*

(Sin efecto)

[. . .]

§ 171

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 147, de 20 de junio de 1985
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1985-11672

[. . .]

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones comunes para las elecciones por sufragio universal directo

[. . .]

CAPÍTULO VI

Procedimiento electoral

[. . .]

Sección II. Presentación y proclamación de candidatos

[. . .]

Artículo cuarenta y cuatro bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.

2. La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.

3. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer otros sistemas de elaboración de listas siempre que su objetivo sea favorecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichas candidaturas.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171, tales listas deberán tener igualmente una composición paritaria de mujeres y hombres, tal y como se establece en el apartado 1.

5. La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

[. . .]

TÍTULO III

Disposiciones especiales para las elecciones municipales

[. . .]

CAPÍTULO VI

Procedimiento electoral

[. . .]

Sección II. Presentación y proclamación de candidatos

Artículo ciento ochenta y siete.

1. Para las elecciones municipales, la Junta Electoral competente para todas las operaciones previstas en el Título I, Capítulo VI, Sección II de esta Ley, en relación a la presentación y proclamación de candidatos es la Junta Electoral de Zona.

2. Cada candidatura se presentará mediante lista de candidatos.

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.

Tampoco será exigible lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley en aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes. En estos casos, sí será exigible que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, en cada candidatura.

3. Para presentar candidatura, las agrupaciones de electores necesitan un número de firmas de los inscritos en el censo electoral del municipio, que deberán ser autenticadas notarialmente o por el Secretario de la Corporación municipal correspondiente, determinado conforme al siguiente baremo:

a) En los municipios de menos de 5.000 habitantes no menos de 1 por 100 de los inscritos siempre que el número de firmantes sea más del doble que el de Concejales a elegir.

b) En los comprendidos entre 5.001 y 10.000 habitantes al menos 100 firmas.

c) En los comprendidos entre 10.001 y 50.000 habitantes al menos 500 firmas.

d) En los comprendidos entre 50.001 y 150.000 habitantes al menos 1.500 firmas.

e) En los comprendidos entre 150.001 y 300.000 habitantes al menos 3.000 firmas.

f) En los comprendidos entre 300.001 y 1.000.000 de habitantes al menos 5.000 firmas.

g) En los demás casos al menos 8.000 firmas.

4. Las candidaturas presentadas y las proclamadas se publicarán el en «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

[. . .]

TÍTULO IV

Disposiciones especiales para la elección de Cabildos Insulares Canarios

Artículo doscientos uno.

1. En cada isla se eligen por sufragio universal, directo y secreto, y en urna distinta a la destinada a la votación para Concejales, tantos Consejeros Insulares como a continuación se determinan:

	Consejeros
Hasta 10.000 residentes	11
De 10.001 a 20.000	13
De 20.001 a 50.000	17
De 50.001 a 100.000	21
De 100.001 en adelante 1 Consejero más por cada 100.000 residentes o fracción, añadiéndose uno más cuando el resultado sea un número par.	

2. El mandato de los Consejeros Insulares es de cuatro años, contados a partir de la fecha de su elección, en los términos previstos en el artículo 42, apartado 3, de esta Ley Orgánica.

3. La elección de los Consejeros Insulares se realiza mediante el procedimiento previsto para la elección de Concejales, pero cada isla constituye una circunscripción electoral.

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.

4. Los Cabildos Insulares se constituyen en sesión pública dentro de los treinta días siguientes a la celebración de las elecciones, formándose a tal efecto una Mesa de Edad conforme a lo establecido en el artículo 195 para las Corporaciones Municipales.

5. Será Presidente del Cabildo Insular el candidato primero de la lista más votada en la circunscripción insular.

6. La presentación de candidaturas, sistema de votación y atribución de puestos se efectuará de acuerdo con el procedimiento previsto para la elección de Concejales.

7. El Presidente del Cabildo Insular puede ser destituido de su cargo mediante moción de censura, que se desarrollará conforme a lo previsto en el artículo 197. Puede ser candidato al cargo de Presidente cualquiera de los consejeros insulares que encabecen las listas de los partidos, federaciones, coaliciones y agrupaciones electorales en la circunscripción.

Asimismo, el Presidente del Cabildo podrá cesar mediante la pérdida de una cuestión de confianza por él planteada ante el Pleno de la Corporación, que se regulará por lo dispuesto en el artículo 197 bis de esta Ley, vinculada a la aprobación o modificación de cualquiera de los siguientes asuntos:

a) Los presupuestos anuales.

b) El reglamento orgánico.

c) El plan insular de cooperación a las obras y servicios de competencia municipal.

d) La aprobación que ponga fin a la tramitación insular de los planes de ordenación de ámbito insular previstos en la legislación urbanística.

En caso de no obtenerse la confianza, el nuevo Presidente se elegirá de acuerdo con el sistema previsto en el artículo 197 bis para los Alcaldes de municipios de más de 250 habitantes.

8. Para la elección de Consejeros Insulares regirán los mismos derechos de sufragio pasivo y las incompatibilidades previstos en los artículos 202 y 203 de esta Ley.

9. El Estado subvencionará los gastos que originen las elecciones a los Cabildos Insulares de acuerdo con las siguientes reglas:

a) 1.625,44 euros por cada Consejero Insular electo.

b) 0,65 euros por cada uno de los votos obtenidos por cada candidatura, uno de cuyos miembros, al menos, hubiera sido proclamado Consejero Insular.

10. Para las elecciones a Cabildos Insulares el límite de los gastos electorales será el que resulte de multiplicar por 0,16 euros el número de habitantes correspondientes a la población de derecho de cada una de las islas donde presente sus candidaturas cada partido, federación, coalición o agrupación.

11. En materia de subvenciones electorales habrán de respetarse las limitaciones establecidas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 127 de la presente ley.

[. . .]

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

[. . .]

Séptima.

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.

[. . .]

§ 172

Instrucción 5/2007, de 12 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre aplicación de los artículos 44.bis y 187.2 de la LOREG en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Junta Electoral Central
«BOE» núm. 94, de 19 de abril de 2007
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2007-8182

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añade un nuevo artículo 44 bis a la Ley Orgánica de Régimen Electoral General. En dicho precepto se establece la exigencia de que las candidaturas que se presenten 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, proporción que deberá mantenerse también en cada tramo de cinco puestos. Si el número de candidatos o el último tramo de la lista no alcanzase los cinco puestos, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercano al equilibrio numérico, manteniendo la proporción respecto del conjunto de la lista. Se declara igualmente que las citadas reglas serán aplicables a las listas de suplentes.

A partir de la reforma llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2003, el artículo 43.3 de la LOREG establece que no es obligatorio incluir candidatos suplentes, pudiendo hacerse libremente hasta un máximo de diez. Esta previsión legal lleva a que se pueda suscitar la duda, planteada ya ante esta Junta por una formación política, sobre la interpretación que cabe dar al apartado 3 del nuevo artículo 44 bis, en el sentido de si se entiende que el cómputo de las reglas introducidas sobre composición equilibrada de las candidaturas debe aplicarse al conjunto de la lista, incluidos los suplentes que eventualmente puedan proponerse, o por el contrario debe ser un cómputo separado de la lista de suplentes y de la lista de candidatos.

Esta Junta entiende que, dado que el manifiesto objetivo de la introducción del artículo 44 bis de la LOREG efectuada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es facilitar la igualdad real, la interpretación de la norma requiere dar satisfacción a dicho objetivo.

Además, la propia regulación del citado artículo 44.bis, que descompone en tramos la lista electoral, junto con la regulación sistemáticamente separada del apartado 3 dedicada a las listas de suplentes, lleva a entender que las reglas de composición equilibrada en las candidaturas electorales deben aplicarse de forma independiente a la lista de candidatos y a la lista (eventual y no necesaria) de suplentes.

Por otra parte conviene también aclarar, en contestación a otra consulta formulada a esta Junta, que estas reglas no son aplicables a las elecciones a las Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco, por haber sido expresamente eliminada dicha

aplicación en la tramitación parlamentaria de la iniciativa, por lo que le resultarán aplicables las reglas que sobre paridad en las listas de candidatos establece el artículo 6.bis de la Ley aprobada por el Parlamento Vasco 1/1987, de 27 de marzo, de elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizcaia y Gipuzkoa, modificada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero. Lo mismo sucede en los casos en que la legislación autonómica establece respecto a las elecciones de miembros de su Asamblea Legislativa otras medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a dichas elecciones. Así ocurre en las próximas elecciones a las Cortes de Castilla-La Mancha y al Parlamento de las Illes Balears, en que las candidaturas deben alternar hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares.

Finalmente, para facilitar el control por las Juntas Electorales competentes de estas reglas es preciso que en la propia candidatura, de manera sencilla, junto al nombre del candidato conste si se trata de mujer u hombre.

Para aclarar esta situación, la Junta Electoral Central, en contestación a la consulta realizada por una formación política y considerando el alcance general de la cuestión, ha acordado, en su reunión del día de la fecha, publicar la siguiente

INSTRUCCIÓN

Primero.

Las reglas establecidas en el artículo 44.bis de la LOREG, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre composición equilibrada de mujeres y hombres en las listas de candidatos que puedan presentarse a los diferentes procesos electorales debe aplicarse distinguiendo entre la lista de candidatos y las eventuales listas de suplentes. A ambas listas se aplicarán de forma independiente las citadas reglas.

Segundo.

Las reglas establecidas en el artículo 44.bis de la LOREG, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre composición equilibrada de mujeres y hombres en las listas de candidatos que puedan presentarse a los diferentes procesos electorales, no deben entenderse aplicables a las elecciones a las Juntas Generales de los Territorios Históricos del País Vasco, resultando en cambio aplicables a éstas la regla establecida en el artículo 6.bis de la Ley aprobada por el Parlamento Vasco 1/1987, de 27 de marzo, de elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizcaia y Gipuzkoa, modificada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, consistente en que las candidaturas estén integradas por al menos un 50 por ciento de mujeres, manteniendo esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y en cada tramo de seis nombres.

Lo mismo sucede cuando la legislación autonómica establezca respecto a las elecciones de miembros de su Asamblea Legislativa otras medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a dichas elecciones, como en el caso de las elecciones a las Cortes de Castilla-La Mancha y al Parlamento de las Illes Balears, en que las candidaturas deben alternar hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares.

Tercero.

Para facilitar la verificación por las Juntas Electorales competentes de las exigencias legales sobre composición equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales, la lista de candidatos deberá incluir, junto al nombre y apellidos de estos la referencia a si es mujer u hombre, mediante la indicación «Doña» o «Don», o sus equivalentes en las lenguas oficiales de las Comunidades Autónomas.

§ 173

Instrucción 8/2007, de 19 de abril, de la Junta Electoral Central, sobre interpretación del trámite de subsanación de irregularidades previsto en el artículo 48.1 LOREG por incumplimiento de los requisitos de los artículos 44 bis y 187.2 de la LOREG, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Junta Electoral Central
«BOE» núm. 95, de 20 de abril de 2007
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2007-8277

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, añade un nuevo artículo 44 bis a la Ley Orgánica de Régimen Electoral General. En dicho precepto se establece la exigencia de que las candidaturas que se presenten tengan 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, proporción que deberá mantenerse también en cada tramo de cinco puestos. Si el número de candidatos o el último tramo de la lista no alcanzase los cinco puestos, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercano al equilibrio numérico, manteniendo la proporción respecto del conjunto de la lista. Se declara igualmente que las citadas reglas serán aplicables a las listas de suplentes. La Instrucción 6/2007, de 12 de marzo, de esta Junta, precisa el sentido de esta regulación.

El artículo 48.1 de la LOREG establece que «las candidaturas no pueden ser objeto de modificación una vez presentadas, salvo en el plazo habilitado para la subsanación de irregularidades previsto en el artículo anterior y sólo por fallecimiento o renuncia del titular o como consecuencia del propio trámite de subsanación». Ello suscita la duda de si puede utilizarse este trámite en el caso de inadmisión de una candidatura por no cumplir los requisitos de composición paritaria anteriormente expuestos. En este sentido ha subrayado la jurisprudencia constitucional que dicho precepto debe entenderse de manera flexible de forma que «la presentación de una candidatura de manera incompleta es un requisito subsanable, sin que por ello quepa hablar de presentación de una nueva candidatura» (STC 84/2003 de 8 de mayo).

Para aclarar los términos de esta interpretación en el punto mencionado, la Junta Electoral Central, en contestación a la consulta realizada por una formación política y considerando el alcance general de la cuestión, ha acordado, en su reunión del día de la fecha, la siguiente

INSTRUCCIÓN

Primero.

Durante el plazo de subsanación de las irregularidades advertidas por las Juntas Electorales competentes en las candidaturas presentadas, cuando la causa sea el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 bis de la LOREG o en la legislación autonómica aplicable sobre candidaturas paritarias, podrá modificarse el orden de los candidatos, o incluir o excluir algún candidato, siempre que con ello se trate estrictamente de subsanar la irregularidad apreciada, de conformidad con lo dispuesto en el último inciso del artículo 48.1 de la LOREG.

Segundo.

La presente Instrucción se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 174

Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 302, de 16 de diciembre de 2009
Última modificación: 1 de diciembre de 2010
Referencia: BOE-A-2009-20160

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula, en su artículo 78, el Consejo de Participación de la Mujer como el 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, estableciendo que su régimen de funcionamiento, competencias y composición se determinará reglamentariamente, garantizando, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Por su parte, de acuerdo con el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, éste es el departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo (…) y erradicación de la violencia de género. Asimismo, le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

En consecuencia, corresponde al Ministerio de Igualdad proponer al Consejo de Ministros el desarrollo de las previsiones del artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la elaboración del presente real decreto.

Este real decreto ha sido objeto del trámite de consulta a las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, previa aprobación de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 20 de noviembre de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Objeto, naturaleza y funciones

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular las funciones, composición y funcionamiento, del Consejo de Participación de la Mujer, previsto en el artículo 78 de la Ley de Igualdad.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica y fines.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad..

2. Creado como espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, el Consejo tendrá los siguientes fines:

a) Ser el cauce para la participación de las mujeres, en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad y la lucha contra la discriminación, recogiendo las demandas y propuestas dirigidas a tal fin.

b) Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante las Administraciones públicas y ante cualquier institución de carácter público o privado, ante las políticas públicas, generales y específicas propuestas, iniciativas y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de los fines señalados en el artículo 1, el Consejo de Participación de la Mujer tendrá las funciones de asesoramiento y propuesta sobre cuantas medidas de políticas de igualdad entre mujeres y hombres se aborden por el Gobierno. En particular, se le atribuyen las funciones siguientes:

a) Elaborar informes sobre las propuestas, planes y programas que puedan afectar a la igualdad entre mujeres y hombres, a iniciativa propia o cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, así como formular propuestas y recomendaciones en esta materia.

b) Proponer medidas para la promoción integral de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, dentro del marco de competencias de la Administración General del Estado.

c) Recabar información de los programas y actividades que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres lleva a cabo la Administración General del Estado, así como aquellos otros desarrollados en cooperación con otras Administraciones públicas y proporcionar a las organizaciones de mujeres información relativa a todos los temas que las afecten, dentro del marco legislativo y financiero de la Unión Europea.

d) Recabar y canalizar las propuestas de las organizaciones sociales con actividad en el ámbito de la igualdad ente mujeres y hombres.

e) Promover o elaborar estudios e iniciativas sobre materias de su competencia.

f) Cooperar con otros órganos análogos de ámbito nacional, autonómico, local e internacional, con vistas a coordinar y mejorar todas aquellas actuaciones que redunden en beneficio de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a cuyo objeto se tendrán las oportunas reuniones.

g) Promover el intercambio de experiencias, debates, discusiones y encuentros de organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, con el fin de proporcionarles información relativa a la realidad social de las mujeres.

h) Elaborar una memoria anual sobre los trabajos y actividades realizadas.

i) Cuantas otras actuaciones se consideren necesarias para el logro de su objetivo, así como cualquier otra que las disposiciones vigentes le atribuyan.

2. Además de las funciones previstas en el apartado 1, al Consejo de Participación de la Mujer le corresponde emitir informe, cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de reales decretos de competencia estatal, que regulen materias relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo; así como, con carácter preceptivo, sobre el Plan Estratégico de Igualdad.

El plazo para emitir dicho informe, en su caso, será el fijado por el Gobierno o el órgano competente de la Administración General del Estado, en la orden de remisión del expediente o en la solicitud de consulta.

El plazo para la emisión del informe no será inferior a 30 días, salvo que el Gobierno, o el órgano competente de la Administración General del Estado, hagan constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días.

Transcurrido el correspondiente plazo sin que se haya emitido el dictamen se tendrá por cumplido el trámite y se podrán proseguir las actuaciones de procedimiento.

3. Las propuestas, acuerdos o recomendaciones del Consejo de Participación que se eleven al Gobierno se canalizarán a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

CAPÍTULO II

Composición

Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer estará constituido por: una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría, y 40 vocalías; 13 en representación de las Administraciones públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, 4 en representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y 3 personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad.

2. Las vocalías en representación de las Administraciones públicas serán ejercidas:

a) Por diez personas, con rango al menos de director general, en representación de los Departamentos Ministeriales que designe la Comisión Interministerial de Igualdad, a propuesta del titular del Ministerio respectivo.

b) Por dos personas en representación de las comunidades autónomas, y ciudades de Ceuta y Melilla, designadas por la Conferencia Sectorial de Igualdad.

c) Por una persona en representación de la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal, designada a propuesta de aquélla.

3. Las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres serán ejercidas por aquellas personas elegidas como representantes por las propias organizaciones, siempre que éstas reúnan las siguientes condiciones:

a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente, y que sus fines estatutarios se enmarquen en la defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

b) Tener un ámbito de actuación estatal según sus estatutos y una existencia de, al menos, cuatro años y realizar programas, al menos, en dos comunidades autónomas. En los supuestos de Federaciones de Asociaciones, bastará con que al menos la mitad de las asociaciones federadas tengan una antigüedad de, al menos, cuatro años, aunque la Federación como tal tenga una antigüedad menor.

4. En todo caso, las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres deberán reflejar la pluralidad del movimiento asociativo de mujeres garantizando la representatividad de organizaciones profesionales y empresariales, rurales, y colectivos con especiales dificultades.

5. Asimismo, podrán ser convocados bien al Pleno, a una Comisión o a un Grupo de Trabajo, representantes o personalidades de otras Administraciones públicas, organismos e

instituciones en función de la naturaleza o del ámbito territorial de los temas que se vayan a tratar, de interés para el Consejo. Estos representantes actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 5. *De la presidencia.*

1. Ejercerá la presidencia del Consejo de Participación de la Mujer la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

2. Serán funciones de la presidencia:

a) Ostentar la representación.

b) Ejercer la dirección.

c) Asegurar el cumplimiento de las leyes.

d) Convocar las sesiones del pleno, presidirlas y moderar el desarrollo de los debates.

e) Fijar el orden del día de las reuniones, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de las vocalías, formuladas con la suficiente antelación.

f) Dirimir con su voto las votaciones, en caso de empate.

g) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos.

h) Todas aquellas otras funciones que sean intrínsecas a su condición.

3. En los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, ocupará la presidencia, en primer lugar, la persona que ejerza la vicepresidencia primera y, en ausencia de ésta, la persona que ostente la segunda.

Artículo 6. *De las vicepresidencias.*

1. La vicepresidencia primera será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad. La vicepresidencia segunda será elegida por y entre las personas que ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.

2. Corresponde a las vicepresidencias:

a) Sustituir, por su orden, a la persona que ejerza la presidencia en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, ejerciendo las funciones que a ésta le están atribuidas.

b) Cuantas otras funciones les sean delegadas por la presidencia.

3. Las funciones de las vicepresidencias no serán delegables.

Artículo 7. *De la secretaría.*

1. Ejercerá la secretaría la persona que ostente la Dirección General del Instituto de la Mujer.

2. Corresponde a la secretaría:

a) Asistir a las reuniones del pleno, con voz pero sin voto.

b) Efectuar las convocatorias de las sesiones del Consejo por orden de la presidencia, así como las citaciones a los miembros.

c) Recibir las comunicaciones que las vocalías del Consejo eleven al mismo, así como cuantas notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otras clases de escritos que se remitan al Consejo de Participación.

d) Facilitar, por medio de los servicios correspondientes, a los demás miembros del Consejo la información y asistencia técnica que sean necesarias para el ejercicio de las funciones encomendadas a los mismos.

e) Elaborar y autorizar las actas de las sesiones del Consejo de Participación y emitir las correspondientes certificaciones.

f) Cuantas otras le sean inherentes.

Artículo 8. *De las vocalías.*

Corresponde a las vocalías:

a) Participar en los debates y efectuar propuestas relacionadas con los fines y funciones del Consejo.

b) Participar en los grupos de trabajo que se constituyan.

c) Ejercer el derecho de voto, pudiendo hacer constar en el acta su abstención o voto particular.

d) Acceder a la información necesaria para poder cumplir sus funciones. A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente dirigida a la secretaría del Consejo.

e) Ser informadas, bien en el Pleno, bien a través de comunicación individual, de la convocatoria anual de subvenciones del Instituto de la Mujer, destinadas a organizaciones y asociaciones de mujeres, así como de las resoluciones de las convocatorias de subvenciones dirigidas a las organizaciones y asociaciones de mujeres que apruebe, en su caso, el Ministerio de Igualdad o el Instituto de la Mujer.

f) Formular ruegos y preguntas.

g) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a la condición de vocal.

Artículo 9. *Procedimiento de elección y duración del mandato de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

1. El procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres, será convocado al efecto por la Ministra de Igualdad, dirigido a las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, las cuales podrán presentar las correspondientes candidaturas.

2. El proceso de elección, que habrá de garantizar los criterios de representatividad previstos en el artículo 4.4, se regirá por las bases establecidas en dicha convocatoria, que contendrán, como mínimo, el procedimiento para solicitar la participación en el mismo como electoras y elegibles, el procedimiento para la emisión del voto por aquellas organizaciones y asociaciones admitidas, y la publicación de la relación de las organizaciones y asociaciones elegidas para cubrir las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres.

3. La duración del mandato de quienes ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres será de cinco años, a cuyo término se celebrará un nuevo procedimiento de elección.

4. Además de por expiración del mandato, serán causas de cese las siguientes:

a) Por renuncia.

b) Por dejar de concurrir los requisitos exigidos en la convocatoria para poder formar parte del proceso de elección.

c) Por acuerdo de la entidad a la que representa, comunicado a la Secretaría del Consejo.

d) Por renuncia de la organización a la que representa quien ocupe la vocalía correspondiente.

CAPÍTULO III

Funcionamiento

Artículo 10. *Pleno.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer celebrará, al menos, dos sesiones plenarias ordinarias al año, cuya convocatoria será acordada por la Presidencia. Corresponde a la Presidencia la convocatoria de sesiones extraordinarias, cuando lo estime justificado o, en su caso, tras la solicitud razonada de la mayoría de las vocalías del Consejo.

2. Las convocatorias ordinarias del Consejo se efectuarán con la debida antelación y, al menos, quince días antes de la fecha de la reunión. Para las extraordinarias podrá reducirse este plazo, que en ningún caso será inferior a ocho días antes de la fecha de reunión.

3. Las convocatorias deberán indicar día, hora y lugar, así como orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para su estudio previo.

4. Para la válida constitución del pleno en primera convocatoria, se requerirá la presencia de quienes ejerzan la presidencia y la secretaría, respectivamente, o, en su caso, de quienes le sustituyan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros. En segunda convocatoria será suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros.

5. Corresponde al Pleno aprobar las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo. Asimismo le corresponde aprobar las líneas generales de actuación del Consejo, la creación de los Grupos de Trabajo que estime necesarios; y discutir y, en su caso, aprobar los informes presentados por la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo.

Artículo 11. *Reunión informativa.*

Anualmente, la presidencia podrá convocar una reunión informativa del Consejo con representantes de todas las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, aunque no hayan obtenido representación en el Pleno.

Artículo 12. *Comisión permanente.*

1. La comisión permanente estará integrada por quienes ejerzan la vicepresidencia primera del Pleno, que la presidirá; la vicepresidencia segunda, que ejercerá la vicepresidencia de la Comisión Permanente; y seis vocalías elegidas por el Pleno, de las que tres habrán de serlo en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres representadas en el mismo, a designar por ellas mismas, y tres en representación del resto de integrantes del Pleno. La secretaría del Pleno ejercerá también la de la Comisión Permanente, con voz pero sin voto.

2. La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Consejo de Participación de la Mujer para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o de estudio. Tendrá atribuidas las facultades que aseguren la ejecución de los acuerdos adoptados por el Pleno del Consejo y realizará asimismo tareas de apoyo y asesoramiento a las funciones de la presidencia cuando se reúna el Pleno, y cualesquiera otras que éste le encomiende.

Artículo 13. *Grupos de trabajo.*

1. El Pleno del Consejo podrá crear, cuando lo estime necesario y por mayoría de sus miembros, grupos de trabajo para el examen de las materias objeto de su competencia, a los que encomendará el estudio y análisis de temas específicos.

2. El Pleno decidirá, al constituir los grupos de trabajo, el objeto, finalidad, composición y funcionamiento de cada uno de ellos, que en todo caso estarán integrados por un máximo de 10 vocales.

3. Los Grupos de Trabajo elaborarán informes o propuestas que para su aprobación deberán ser sometidas al Pleno o, en su caso, a la Comisión Permanente, en los que podrán reflejarse las opiniones discrepantes de sus integrantes. Asimismo podrán convocar a expertos en las materias que traten con la finalidad de recabar su opinión y asesoramiento.

Disposición adicional primera. *Convocatoria del proceso de elección de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

En el plazo de tres meses desde la publicación de este real decreto, la Ministra de Igualdad convocará el procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de Mujeres, previsto en el artículo 9.

Disposición adicional segunda. *Plazo para la elaboración y aprobación de sus normas de organización y funcionamiento interno.*

En el plazo de tres meses desde su constitución, el pleno elaborará y aprobará las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo.

Disposición adicional tercera. *Régimen jurídico.*

En lo no previsto en este real decreto, el funcionamiento del Consejo de Participación se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional cuarta. *Financiación.*

Para el desempeño de sus funciones, el Consejo de Participación de la Mujer contará con los créditos presupuestarios que asigne el Ministerio de Igualdad, sin que en ningún caso pueda originarse incremento del gasto público.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la Ministra de Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 175

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995
Última modificación: 11 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-1995-25444

[. . .]

TÍTULO I

De la infracción penal

[. . .]

CAPÍTULO IV

De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal

Artículo 22.

Son circunstancias agravantes:

1.ª Ejecutar el hecho con alevosía.

Hay alevosía cuando el culpable comete cualquiera de los delitos contra las personas empleando en la ejecución medios, modos o formas que tiendan directa o especialmente a asegurarla, sin el riesgo que para su persona pudiera proceder de la defensa por parte del ofendido.

2.ª Ejecutar el hecho mediante disfraz, con abuso de superioridad o aprovechando las circunstancias de lugar, tiempo o auxilio de otras personas que debiliten la defensa del ofendido o faciliten la impunidad del delincuente.

3.ª Ejecutar el hecho mediante precio, recompensa o promesa.

4.ª Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurran efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta.

5.ª Aumentar deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima, causando a ésta padecimientos innecesarios para la ejecución del delito.

6.ª Obrar con abuso de confianza.

7.ª Prevalerse del carácter público que tenga el culpable.

8.ª Ser reincidente.

Hay reincidencia cuando, al delinquir, el culpable haya sido condenado ejecutoriamente por un delito comprendido en el mismo título de este Código, siempre que sea de la misma naturaleza.

A los efectos de este número no se computarán los antecedentes penales cancelados o que debieran serlo, ni los que correspondan a delitos leves.

Las condenas firmes de jueces o tribunales impuestas en otros Estados de la Unión Europea producirán los efectos de reincidencia salvo que el antecedente penal haya sido cancelado o pudiera serlo con arreglo al Derecho español.

[. . .]

TÍTULO II

De las personas criminalmente responsables de los delitos

[. . .]

Artículo 31.

El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurran en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.

[. . .]

Artículo 285 bis.

Fuera de los casos previstos en el artículo anterior, quien poseyera información privilegiada y la revelare fuera del normal ejercicio de su trabajo, profesión o funciones, poniendo en peligro la integridad del mercado o la confianza de los inversores, será sancionado con pena de prisión de seis meses a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión o actividad de uno a tres años.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se incluirá la revelación de información privilegiada en una prospección de mercado cuando se haya realizado sin observar los requisitos previstos en la normativa europea en materia de mercados e instrumentos financieros.

Artículo 285 ter.

Las previsiones de los tres artículos precedentes se extenderán a los instrumentos financieros, contratos, conductas, operaciones y órdenes previstos en la normativa europea y española en materia de mercado e instrumentos financieros.

Artículo 285 quater.

La provocación, la conspiración y la proposición para cometer los delitos previstos en los artículos 284 a 285 bis se castigará, respectivamente, con la pena inferior en uno o dos grados.

[. . .]

TÍTULO XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

[. . .]

Artículo 314.

Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

[. . .]

Artículo 435 bis.

A los efectos de este capítulo se entenderá por funcionario público los determinados por los artículos 24 y 427.

[. . .]

TÍTULO XXI

Delitos contra la Constitución

[. . .]

CAPÍTULO IV

De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Sección 1.ª De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución

Artículo 510.

1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

c) Quienes públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo,

por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos.

2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:

a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos.

b) Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.

Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos.

3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas.

4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado.

5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos.

En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación del mismo.

[. . .]

Artículo 511.

1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.

4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena impuesta si esta fuera de privación de libertad, cuando la pena impuesta fuera de multa, la pena de inhabilitación especial tendrá una duración de uno a tres años. En todo caso se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

Artículo 512.

Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.

[. . .]

Artículo 515.

Son punibles las asociaciones ilícitas, teniendo tal consideración:

1.º Las que tengan por objeto cometer algún delito o, después de constituidas, promuevan su comisión.

2.º Las que, aun teniendo por objeto un fin lícito, empleen medios violentos o de alteración o control de la personalidad para su consecución.

3.º Las organizaciones de carácter paramilitar.

4.º Las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

[. . .]

Artículo 580 bis.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos recogidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa de dos a cinco años, o del doble al cuádruple del perjuicio causado cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de más de dos años de privación de libertad.

b) Multa de seis meses a dos años, o del doble al triple del perjuicio causado si la cantidad resultante fuese más elevada, en el resto de los casos.

Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

[. . .]

§ 176

Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2015-11070

[. . .]

TÍTULO II

Delitos contra la disciplina

[. . .]

CAPÍTULO III

Abuso de autoridad

[. . .]

Artículo 48.

El superior que, respecto de una persona subordinada, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare, coaccionare, injuriare o calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, o realizare actos que supongan discriminación grave referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad, será castigado con la pena de seis meses a cuatro años de prisión, pudiendo imponerse, además, la pena de pérdida de empleo.

TÍTULO III

Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas por los militares

[. . .]

Artículo 50.

El militar que, sin incurrir en los delitos de insulto a superior o abuso de autoridad, públicamente, en lugares afectos a las Fuerzas Armadas o a la Guardia Civil o en acto de

servicio, impidiere o limitare arbitrariamente a otro militar el ejercicio de los derechos fundamentales o libertades públicas, realizare actos de acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional, le amenazare o coaccionare, le injuriare gravemente o le calumniare, atentare de modo grave contra su intimidad, dignidad personal o en el trabajo, realizara actos que supongan grave discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, orientación sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

[. . .]

§ 177

Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito. [Inclusión parcial]

Ministerio de Justicia
«BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-14263

[. . .]

TÍTULO III

Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 18. *Personal de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas.*

1. Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas estarán atendidas por profesionales especializados, entre los que podrán encontrarse, psicólogos, personal al servicio de la Administración de Justicia, juristas, trabajadores sociales y otros técnicos cuando la especificidad de la materia así lo aconseje.

2. Las Administraciones Públicas garantizarán la formación general y específica en asistencia y protección a las víctimas, especialmente de las víctimas vulnerables, a todos los profesionales de la Oficina de Asistencia a las Víctimas. Estos tendrán formación especializada en familia, menores, personas con discapacidad y violencia de género y doméstica. Su formación será orientada desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

[. . .]

§ 178

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 1985
Última modificación: 17 de febrero de 2025
Referencia: BOE-A-1985-12666

[. . .]

LIBRO IV

DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS

TÍTULO I

De la Carrera Judicial y de la provisión de destinos

[. . .]

CAPÍTULO II

Del ingreso y ascenso en la Carrera Judicial

[. . .]

Artículo 310.

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.

El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y especialmente de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España.

Asimismo, las pruebas selectivas contemplarán el estudio de la tutela judicial de los derechos de la infancia y la adolescencia, su protección y la aplicación del principio del interés superior de la persona menor de edad. El temario deberá garantizar la adquisición de

conocimientos sobre normativa interna, europea e internacional, con especial atención a la Convención sobre los Derechos del Niño y sus observaciones generales.

[. . .]

CAPÍTULO V

De la provisión de plazas en los Juzgados, en las Audiencias y en los Tribunales Superiores de Justicia

Artículo 326.

1. El ascenso y promoción profesional de los jueces y magistrados dentro de la carrera judicial estará basado en los principios de mérito y capacidad, así como en la idoneidad y especialización para el ejercicio de las funciones jurisdiccionales correspondientes a los diferentes destinos.

2. La provisión de destinos de la carrera judicial se hará por concurso, en la forma que determina esta Ley, salvo los de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional, y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo. La provisión de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo se basará en una convocatoria abierta que se publicará en el “Boletín Oficial del Estado”, cuyas bases, aprobadas por el Pleno, establecerán de forma clara y separada cada uno de los méritos que se vayan a tener en consideración, diferenciando las aptitudes de excelencia jurisdiccional de las gubernativas, y los méritos comunes de los específicos para determinado puesto. La convocatoria señalará pormenorizadamente la ponderación de cada uno de los méritos en la valoración global del candidato. La comparecencia de los aspirantes para la explicación y defensa de su propuesta se efectuará en términos que garanticen la igualdad y tendrá lugar en audiencia pública, salvo que por motivos extraordinarios debidamente consignados y documentados en el acta de la sesión, deba quedar restringida al resto de los candidatos a la misma plaza. Toda propuesta que se haya de elevar al Pleno deberá estar motivada y consignar individualmente la ponderación de cada uno de los méritos de la convocatoria. En todo caso, se formulará una evaluación de conjunto de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato. Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. El Consejo General del Poder Judicial, mediante acuerdo motivado, podrá no sacar temporalmente a concurso determinadas vacantes, siempre que estuvieren adecuadamente atendidas mediante magistrados suplentes o jueces sustitutos, cuando las necesidades de la Administración de Justicia aconsejasen dar preferencia a otras de mayor dificultad o carga de trabajo.

4. Los Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo están sujetos al deber de efectuar una declaración de bienes y derechos y al control y gestión de activos financieros de los que sean titulares en los términos previstos en los artículos 17 y 18 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, en las mismas condiciones que las establecidas para el Presidente, los Vocales y el Secretario General del Consejo General del Poder Judicial.

[. . .]

TÍTULO V

De la formación continua de los jueces y magistrados

Artículo 433 bis.

1. El Consejo General del Poder Judicial garantizará que todos los Jueces y Magistrados reciban una formación continuada, individualizada, especializada y de alta calidad durante toda su carrera profesional.

2. El Consejo General del Poder Judicial establecerá reglamentariamente un Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial en el que se detallarán los objetivos, contenidos, prioridades formativas y la programación plurianual de estas actuaciones.

3. Cada miembro de la Carrera Judicial contará con un Plan Especializado en Formación Continuada mediante el cual se programarán de forma individualizada, en períodos de cinco años, los objetivos formativos, garantizándose la plena adaptación a las innovaciones jurídicas con incidencia en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.

El cumplimiento de los objetivos del Plan Especializado de Formación de cada uno de los jueces y magistrados será evaluado por el Consejo General del Poder Judicial en la forma reglamentariamente establecida, a efectos de ascensos y promoción profesional.

4. La Escuela Judicial desarrollará los programas e impartirá los cursos de formación que integren el Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial, pudiendo, por ello, celebrar actividades formativas de manera descentralizada, en el ámbito autonómico o provincial, y mediante colaboración, en su caso, con entidades y organismos expertos en la impartición de la formación de que se trate.

5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contendrá cursos específicos de naturaleza multidisciplinar sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la discriminación por cuestión de sexo, la múltiple discriminación y la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la trata en todas sus formas y manifestaciones y la capacitación en la aplicación de la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del Derecho, además de incluir dicha formación de manera transversal en el resto de cursos.

Asimismo, el Plan de Formación Continuada contemplará cursos específicos de naturaleza disciplinar sobre la tutela judicial de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. En todo caso, en los cursos de formación se introducirá el enfoque de la discapacidad de los niños, niñas y adolescentes.

TÍTULO VI

Del Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia

Artículo 434.

1. El Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia es una entidad de Derecho público con personalidad jurídica propia dependiente del Ministerio de Justicia.

2. Tendrá como función la colaboración con el Ministerio de Justicia en la selección, formación inicial y continuada de los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Letrados y demás personal al servicio de la Administración de Justicia.

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 a quienes integren la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Letrados y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección precoz y el tratamiento de situaciones de violencia de género.

Asimismo, el Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos específicos de naturaleza multidisciplinar sobre la tutela judicial de los derechos de la infancia y la adolescencia. En todo caso, en los cursos de formación se introducirá el enfoque de la discapacidad de los niños, niñas y adolescentes.

3. Reglamentariamente se establecerá la organización del Centro y designación del personal directivo. Asimismo, se establecerán las relaciones permanentes del Centro con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

[. . .]

CAPÍTULO IV

De la responsabilidad disciplinaria

[. . .]

Artículo 468 bis.

1. Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves.

1. Se consideran faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.
b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
c) El abandono del servicio.
d) La adopción de acuerdos o resoluciones manifiestamente ilegales, cuando se cause perjuicio grave al interés público o lesionen derechos fundamentales de los ciudadanos.
e) La revelación o utilización por el Letrado de la Administración de Justicia de hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta, cuando se cause perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
f) La utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
g) La negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebido.
h) El retraso, la desatención o el incumplimiento reiterados de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
i) La utilización de las facultades que tenga atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
j) El incumplimiento grave de las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.
k) La desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
l) La utilización de la condición de Letrado de la Administración de Justicia para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.
m) La realización de actividades declaradas incompatibles por ley.
n) La inobservancia del deber de abstención, a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.
o) Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
p) El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
q) El acoso sexual.
r) La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
s) La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.
t) Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave.
u) La comisión de una falta grave cuando hubiere sido anteriormente sancionado por otras dos graves que hayan adquirido firmeza, sin que hubieren sido canceladas o procedido la cancelación de las anotaciones correspondientes.

2. Se consideran faltas graves:

a) La desobediencia expresa a las órdenes o instrucciones de un superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
b) El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución les ha sido encomendada, cuando no constituya falta muy grave.
c) La arbitrariedad en el uso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.

d) La negligencia en la custodia de documentos, así como la utilización indebida de los mismos o de la información que conozcan por razón del cargo, cuando tales conductas no constituyan falta muy grave.

e) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses.

f) La negligencia, la desatención o retraso injustificado en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas cuando no constituya falta muy grave.

g) El ejercicio de cualquier actividad susceptible de compatibilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, sin obtener la pertinente autorización o habiéndola obtenido con falta de veracidad en los presupuestos alegados.

h) La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.

i) Causar daño grave en los documentos o material de trabajo, así como en los locales destinados a la prestación del servicio.

j) La utilización inadecuada de los medios informáticos y materiales empleados en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones facilitadas para su utilización, así como la indebida utilización de las claves de acceso a los sistemas informáticos.

k) Las acciones u omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

l) Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les correspondan.

m) Obstaculizar las labores de inspección.

n) Promover su abstención de forma claramente injustificada.

o) El reiterado incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.

p) La comisión de una falta de carácter leve, habiendo sido sancionado anteriormente por resolución firme por otras dos leves, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones.

3. Se consideran faltas leves:

a) La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.

b) El incumplimiento de los deberes propios de su cargo o puesto de trabajo o la negligencia en su desempeño, siempre que tales conductas no constituyan infracción más grave.

c) La desatención o retraso injustificado en el cumplimiento de sus funciones, cuando no constituya falta más grave.

d) La ausencia injustificada por un día.

e) El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada cuando no constituya falta grave.

[. . .]

LIBRO VI

De los Cuerpos de Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia y de otro personal

TÍTULO I

Disposiciones comunes

CAPÍTULO I

Del personal de los Cuerpos de Médicos Forenses, de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Procesal, de Ayudantes de Laboratorio y de otro personal al servicio de la Administración de Justicia

[. . .]

Artículo 479.

1. Los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses son órganos técnicos adscritos al Ministerio de Justicia, o en su caso a aquellas Comunidades Autónomas con competencia en la materia, cuya misión principal es auxiliar a la Administración de Justicia en el ámbito de su disciplina científica y técnica.

2. Existirá un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en cada ciudad donde tenga su sede oficial un Tribunal Superior de Justicia.

No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, previa petición, en su caso, de una Comunidad Autónoma con competencia en la materia, podrá autorizar que dicha sede sea la de la capitalidad administrativa de la Comunidad Autónoma de que se trate, cuando sea distinta de la del Tribunal Superior de Justicia.

Asimismo, el Gobierno podrá autorizar, previa petición, en su caso, de una Comunidad Autónoma con competencia en la materia, el establecimiento de Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en las restantes ciudades del ámbito territorial del Tribunal Superior de Justicia de que se trate, con el ámbito de actuación que se determine.

Con sede en Madrid existirá un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses que prestará servicio a los diversos órganos de jurisdicción estatal.

3. Mediante real decreto, a propuesta del Ministro de Justicia y previo informe del Consejo General del Poder Judicial y de las Comunidades Autónomas que han recibido los traspasos de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, se determinarán las normas generales de organización y funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y de actuación de los médicos forenses y del resto del personal funcionario o laboral adscrito a los mismos, pudiendo el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la Comunidad Autónoma dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones pertinentes para su desarrollo y aplicación. En todo caso los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses contarán con unidades de valoración forense integral, de las que podrán formar parte los psicólogos y trabajadores sociales que se determinen para garantizar, entre otras funciones, la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Asimismo dentro de los Institutos podrán integrarse el resto de equipos psicosociales que prestan servicios a la Administración de Justicia, incluyendo los equipos técnicos de menores, cuyo personal tendrá formación especializada en familia, menores, personas con discapacidad y violencia de género y doméstica. Su formación será orientada desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

4. Los médicos forenses son funcionarios de carrera que constituyen un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia.

5. Son funciones de los médicos forenses:

a) La asistencia técnica a Juzgados, Tribunales y Fiscalías en las materias de su disciplina profesional, emitiendo informes y dictámenes en el marco del proceso judicial o en las actuaciones de investigación criminal que aquellos soliciten.

b) La asistencia o vigilancia facultativa de los detenidos, lesionados o enfermos, que se hallaren bajo la jurisdicción de Juzgados, Tribunales y Fiscalías, en los supuestos y en la forma que determinen las leyes.

c) La emisión de informes y dictámenes a solicitud del Registro Civil, en los supuestos y condiciones que determine su legislación específica.

d) La emisión de informes y dictámenes, a solicitud de particulares en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

e) La realización de funciones de docencia, periciales o de investigación, por motivos de interés general, de acuerdo con las instrucciones que establezca el Ministerio de Justicia o la Comunidad Autónoma con competencias en materia de Justicia, en el marco de posibles acuerdos o convenios.

f) La realización de funciones de investigación y colaboración que deriven de su propia función, en los términos contemplados reglamentariamente.

6. En el curso de las actuaciones procesales o de investigación de cualquier naturaleza incoadas por el Ministerio Fiscal, el personal destinado en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará a las órdenes de los Jueces y Fiscales, ejerciendo sus funciones con plena independencia y bajo criterios estrictamente científicos.

7. Los médicos forenses estarán destinados en un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses o en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. Asimismo, en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará destinado el personal funcionario que se determine en las relaciones de puestos de trabajo. También podrán prestar servicios en los citados Institutos los psicólogos, trabajadores sociales y resto de personal laboral que se determine.

[. . .]

TÍTULO IV

Derechos, deberes e incompatibilidades

CAPÍTULO I

Derechos, deberes e incompatibilidades

Artículo 495.

1. Los funcionarios de carrera tienen los siguientes derechos profesionales:

a) Al mantenimiento de su condición funcionarial, al desempeño efectivo de tareas o funciones propias de su cuerpo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.

b) A percibir la retribución y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas en la normativa vigente.

c) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de promoción profesional que se establezcan de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) A recibir por parte de la Administración la formación necesaria, inicial y continuada, con el fin de mejorar sus capacidades profesionales de forma que les permita una mejor y más pronta adaptación a sus puestos de trabajo y les posibilite su promoción profesional.

Con el fin de asegurar la homogeneidad y que las acciones formativas que se establezcan por las distintas Administraciones públicas competentes en materia de gestión de personal no representen obstáculos en la promoción y en la movilidad del personal al servicio de la Administración de Justicia en el territorio del Estado, se adoptarán medidas de coordinación y homologación en materia de formación continua.

e) A ser informados por sus jefes o superiores de las tareas o cometidos a desempeñar y a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde presten sus servicios.

f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

g) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) A vacaciones, permisos y licencias.

i) A recibir protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas que sean necesarias para la aplicación efectiva de la normativa vigente sobre prevención de riesgos y salud laboral, procediendo a la evaluación de los riesgos iniciales y al establecimiento de planes de emergencia, así como a la creación de servicios de prevención y de un Comité Central de Seguridad y Salud.

j) A la jubilación.

k) A un régimen de Seguridad Social, que para los funcionarios de carrera y funcionarios en prácticas estará integrado por el Régimen General de la Seguridad Social o el Régimen de Clases Pasivas del Estado, en función de la fecha en la que hayan adquirido tal condición, y el Mutualismo Judicial, regulado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, y disposiciones de desarrollo.

l) A los derechos previstos en el artículo 444.2 de esta Ley.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable a los funcionarios interinos en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, quedando integrados, a efectos de seguridad social, en el Régimen General de la Seguridad Social.

[. . .]

TÍTULO IX

Responsabilidad disciplinaria

[. . .]

Artículo 536.

Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves.

a) Se consideran faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El abandono del servicio.

4. La emisión de informes o adopción de acuerdos o resoluciones manifiestamente ilegales, cuando se cause perjuicio grave al interés público o lesionen derechos fundamentales de los ciudadanos.

5. La utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

6. La negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebidos.

7. El incumplimiento reiterado de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8. La utilización de las facultades que tenga atribuidas, para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

9. El incumplimiento grave de las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.

10. La desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.

11. La utilización de la condición de funcionario para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

12. La realización de actividades declaradas incompatibles por ley.

13. La inobservancia del deber de abstención, a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.

14. Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

15. El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

16. El acoso sexual.

17. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

18. La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.

19. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave.

20. La comisión de una falta grave cuando hubiere sido anteriormente sancionado por otras dos graves que hayan adquirido firmeza, sin que hubieren sido canceladas o procedido la cancelación de las anotaciones correspondientes.

b) Se consideran faltas graves:

1. La desobediencia expresa a las órdenes o instrucciones de un superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.

2. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución les ha sido encomendada, cuando no constituya falta muy grave.

3. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.

4. La negligencia en la custodia de documentos, así como la utilización indebida de los mismos o de la información que conozcan por razón del cargo, cuando tales conductas no constituyan falta muy grave.

5. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses.

6. La negligencia o retraso injustificado en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas cuando no constituya un notorio incumplimiento de las mismas.

7. El ejercicio de cualquier actividad susceptible de compatibilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, sin obtener la pertinente autorización o habiéndola obtenido con falta de veracidad en los presupuestos alegados.

8. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.

9. Causar daño grave en los documentos o material de trabajo, así como en los locales destinados a la prestación del servicio.

10. La utilización inadecuada de los medios informáticos y materiales empleados en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones facilitadas para su utilización, así como la indebida utilización de las claves de acceso a los sistemas informáticos.

11. Las acciones u omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

12. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les correspondan.

13. Obstaculizar las labores de inspección.

14. Promover su abstención de forma claramente injustificada.

15. El reiterado incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.

16. La comisión de una falta de carácter leve habiendo sido sancionado anteriormente por resolución firme por otras dos leves, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones.

c) Se consideran faltas leves:

1. La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.

2. El incumplimiento de los deberes propios de su cargo o puesto de trabajo o la negligencia en su desempeño, siempre que tales conductas no constituyan infracción más grave.

3. El retraso injustificado en el cumplimiento de sus funciones, cuando no constituya falta más grave.

4. La ausencia injustificada por un día.

5. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada cuando no constituya falta grave.

[. . .]

TÍTULO II

De los Vocales del Consejo General del Poder Judicial

CAPÍTULO I

Designación y sustitución de los Vocales

[. . .]

Artículo 567.

1. Las veinte personas Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designadas por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título. En dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.

Antes de su elección, los candidatos deberán comparecer ante la Comisión de nombramientos de la correspondiente Cámara, a los efectos de que se evalúen los méritos que acrediten su reconocido prestigio y su idoneidad. Los candidatos acompañarán una memoria de méritos y objetivos. Dichas comparecencias se efectuarán en términos que garanticen la igualdad y tendrán lugar en audiencia pública.

3. Podrán ser elegidos por el turno de juristas de reconocida competencia quienes tengan más de quince años de experiencia en cualquiera de las profesiones jurídicas y acrediten méritos destacados en su ejercicio. No podrán ser elegidos por este turno quienes sean miembros de la carrera judicial, salvo que se encuentren en situación administrativa distinta a la del servicio activo al menos durante el año anterior a su elección. Tampoco podrán ser elegidos por este turno quienes, en los cinco años anteriores:

a) hayan sido nombrados titulares de un Ministerio o de una Secretaría de Estado o de una Consejería de un Gobierno autonómico, o elegidos titulares de una Presidencia de Corporación local; o

b) hayan tenido la condición de diputado, senador, o miembro del Parlamento Europeo o de una Asamblea legislativa de una Comunidad Autónoma.

4. Las Cámaras designarán un suplente por cada uno de los vocales titulares.

5. En ningún caso podrá recaer la designación de Vocales del Consejo General del Poder Judicial en Vocales del Consejo saliente.

6. El cómputo de los plazos en los procedimientos de designación de Vocales del Consejo General del Poder Judicial y de elección del Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, así como del Vicepresidente del Tribunal Supremo, se realizará por días hábiles cuando el plazo se señale por días, empezando a computarse desde el día siguiente, y de fecha a fecha cuando se fije en meses o años. Cuando en el

mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo se entenderá que el plazo expira el último del mes.

[. . .]

TÍTULO IV

De los órganos del Consejo General del Poder Judicial

[. . .]

CAPÍTULO VI

La Comisión de Igualdad

Artículo 610.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad y designará, entre ellos, a su Presidente.

2. La Comisión de Igualdad estará integrada por tres Vocales.

3. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo General del Poder Judicial, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

4. 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 proponer medidas para mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial.

5. Asimismo corresponderá a la Comisión de Igualdad el estudio y seguimiento de la respuesta judicial en materia de violencia doméstica y de género, sirviéndose para ello del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género o de cualquier otro instrumento que se pueda establecer a estos efectos.

[. . .]

§ 179

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 11, de 13 de enero de 1982
Última modificación: 3 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1982-837

[. . .]

TITULO II

De los órganos del Ministerio Fiscal y de los Principios que lo informan

CAPITULO I

De la organización, competencias y planta

[. . .]

Artículo catorce.

Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia de la persona titular de la Fiscalía General del Estado, por el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector o la Fiscal Jefa Inspectora y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los Vocales electos, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.

Dos. No podrán ser elegidos vocales del Consejo Fiscal los Fiscales que presten sus servicios en la Inspección Fiscal, la Unidad de Apoyo y la Secretaría Técnica de la Fiscalía General del Estado.

Tres. El Consejo Fiscal podrá funcionar en Pleno y en Comisión Permanente y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple, siendo dirimente, en caso de empate, el voto de su Presidente.

Cuatro. Corresponde al Consejo Fiscal:

a) Elaborar los criterios generales en orden a asegurar la unidad de actuación del Ministerio Fiscal, en lo referente a la estructuración y funcionamiento de sus órganos.

b) Asesorar al Fiscal General del Estado en cuantas materias éste le someta.

c) Informar las propuestas pertinentes respecto al nombramiento de los diversos cargos.

d) Elaborar los informes para ascensos de los miembros de la carrera fiscal.

e) Resolver los expedientes disciplinarios y de mérito que sean de su competencia, así como apreciar las posibles incompatibilidades a que se refiere este Estatuto.

f) Resolver los recursos interpuestos contra resoluciones dictadas en expedientes disciplinarios por los Fiscales Jefes de los distintos órganos del Ministerio Fiscal.

g) Instar las reformas convenientes al servicio y al ejercicio de la función fiscal.

h) Conocer los planes anuales de la Inspección Fiscal.

i) Conocer e informar los planes de formación y selección de los Fiscales.

j) Informar los proyectos de ley o normas reglamentarias que afecten a la estructura, organización y funciones del Ministerio Fiscal. A estos efectos, el Consejo Fiscal deberá emitir el informe correspondiente en el plazo de treinta días hábiles. Cuando en la orden de remisión se haga constar la urgencia del informe, el plazo será de quince días hábiles.

k) Dirigir al Fiscal General del Estado cuantas peticiones y solicitudes relativas a su competencia se consideren oportunas.

l) **(Suprimida).**

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.

[. . .]

§ 180

Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia. [Inclusión parcial]

Ministerio de Justicia
«BOE» núm. 309, de 27 de diciembre de 2005
Última modificación: 23 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-2005-21264

[. . .]

TÍTULO I

Ingreso en los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia

[. . .]

CAPÍTULO III

Comisión de Selección y Tribunales

Artículo 9. *Comisión de Selección de Personal.*

1. El Ministro de Justicia nombrará mediante orden una Comisión de Selección de Personal que estará formada por:

Cuatro vocales representantes del Ministerio de Justicia, uno de los cuales será un magistrado-juez, fiscal o secretario judicial, que asumirá la presidencia y tendrá voto dirimente en caso de empate en la adopción de acuerdos, y tres funcionarios del Ministerio de Justicia, uno de los cuales actuará como secretario, que serán propuestos por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia.

Cuatro representantes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos en materia de Administración de Justicia, uno de los cuales asumirá la vicepresidencia de la Comisión. Dichos representantes serán propuestos por las mencionadas comunidades autónomas en la forma que se determine por ellas.

En la composición de la comisión de selección se promoverá la paridad entre mujeres y hombres.

2. Cuando se trate de la selección de Cuerpos Especiales que no hayan sido objeto de traspaso a las comunidades autónomas, esta Comisión estará formada por tres facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, uno de los cuales asumirá la presidencia, dos médicos forenses, uno de los cuales asumirá la vicepresidencia, y tres funcionarios del Ministerio de Justicia, uno de los cuales actuará como secretario. Serán

propuestos todos ellos por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia.

3. La Comisión de Selección podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para aquellas materias en las que se estime necesaria su intervención. Dichos asesores colaborarán con la citada Comisión de Selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

4. Los vocales de la Comisión de Selección, así como los asesores especialistas, estarán sometidos a las reglas previstas en el artículo 13.4 de este reglamento.

[. . .]

Artículo 12. *Tribunales.*

1. El desarrollo y calificación de las pruebas selectivas de los Cuerpos Generales y Especiales corresponde a los Tribunales Calificadores. Estos Tribunales gozarán de autonomía funcional y responderán de la objetividad del procedimiento y del cumplimiento de las normas contenidas en la convocatoria, a las que estarán sometidos.

2. Para cada uno de los procesos selectivos de ingreso en los Cuerpos Generales al servicio de la Administración de Justicia, el Ministerio de Justicia nombrará un Tribunal Calificador Único, que efectuará el proceso selectivo en todos los ámbitos territoriales fijados en la convocatoria.

En cada ámbito territorial de comunidad autónoma con traspasos recibidos donde se convoquen plazas, el Ministerio de Justicia, a propuesta de los órganos correspondientes de la comunidad autónoma, nombrará un Tribunal Delegado.

Al nombramiento de los tribunales se le dará la adecuada publicidad a través del «Boletín Oficial del Estado» y de los diarios oficiales de las comunidades autónomas con traspasos recibidos.

3. Corresponde a los Tribunales Calificadores Únicos la elaboración de las pruebas que habrán de desarrollarse, la determinación del calendario de realización de estas y de los criterios de valoración, así como la resolución de cuantas consultas puedan plantearse por los distintos Tribunales Delegados.

Los Tribunales Delegados actuarán, en su ámbito territorial, por delegación del Tribunal Calificador Único, bajo su dependencia y dirección, a fin de garantizar la igualdad entre todos los aspirantes a lo largo del proceso selectivo.

4. Los Tribunales Calificadores Únicos estarán compuestos por un número impar de vocales, no inferior a cinco, de los cuales uno será un magistrado-juez, fiscal, secretario judicial, o médico forense, en su caso, que asumirá la presidencia, y otro un funcionario de carrera del Ministerio de Justicia que actuará como secretario. El resto de los vocales, que serán igualmente funcionarios de carrera, se nombrarán atendiendo al principio de especialidad y de tal modo que la totalidad de los miembros del tribunal posean un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el cuerpo de que se trate. Los Tribunales Delegados tendrán idéntica composición, salvo por lo que se refiere a los funcionarios del Ministerio de Justicia, que, en este caso, serán funcionarios de la comunidad autónoma propuestos directamente por el órgano competente de ésta. En todo caso, dos de cada cinco vocales serán propuestos por el órgano competente de la comunidad autónoma.

En la composición de los tribunales de pruebas selectivas, se promoverá la paridad entre mujeres y hombres.

[. . .]

§ 181

Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado. [Inclusión parcial]

Ministerio de Economía y Hacienda
«BOE» núm. 126, de 27 de mayo de 1987
Última modificación: 29 de enero de 2025
Referencia: BOE-A-1987-12636

[. . .]

TÍTULO I

Derechos pasivos del personal comprendido en el número 1 del artículo 3.° de este texto

[. . .]

SUBTÍTULO II

Prestaciones del Régimen de Clases Pasivas del Estado en favor del personal comprendido en el artículo 3.º, número 1, de este texto

[. . .]

CAPÍTULO III

Pensiones ordinarias en favor de los familiares del personal mencionado en la letra a) del número 1 del artículo 3 de este texto

Sección 1.ª Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 36. *Igualdad jurídica.*

1. La mujer causará los mismos derechos en favor de sus familiares que el varón.

2. Los familiares del causante de los derechos pasivos tendrán, a efectos de Clases Pasivas, los mismos derechos cualquiera que sea su sexo o filiación y la adquisición y pérdida de tales derechos estarán condicionadas por iguales circunstancias en todos los casos.

[. . .]

TÍTULO II

Derechos pasivos del personal comprendido en el número 2 del artículo 3.º de este Texto

[. . .]

Artículo 61. *Igualdad jurídica.*

Lo dispuesto en el artículo 36 de este texto será de aplicación a las pensiones de Clases Pasivas reconocidas al amparo de la legislación vigente a 31 de diciembre de 1984. Los nuevos derechos que puedan surgir de la aplicación de la indicada norma tendrán efectividad económica desde 1 de enero de 1984.

Ello no obstante, si como consecuencia de la aplicación del artículo 36 del presente texto algún perceptor de Clases Pasivas hubiera de cesar en el percibo de su pensión por existir determinada persona que ocupara en el orden de llamamientos al disfrute de la misma pensión contenido en la legislación aplicable un lugar preferente o determinada persona excluida del llamamiento al disfrute de una pensión de Clases Pasivas entrará a co-participar de la misma con los actuales titularen en relación con tos efectos económicos de los nuevos señalamientos que procedan, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de este texto.

[. . .]

Disposición adicional octava.

El Gobierno podrá extender el sistema de complementos económicos a que se refiere el artículo 27 de este texto a las pensiones especiales de guerra derivadas de las normas citadas en la adicional anterior.

[. . .]

Disposición adicional decimoctava. *Complemento para la reducción de la brecha de género.*

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad en el Régimen de Clases Pasivas, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones de las mujeres. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

b) Causar una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, según los siguientes requisitos:

1.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin servicios efectivos al Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este texto refundido, entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que el funcionario haya cesado en el servicio activo o haya tenido una reducción de jornada

en los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en más de un 15 por ciento, respecto a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

4.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta, además, a las siguientes reglas:

a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento económico.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento económico al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.

d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en el artículo 27.3.

e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 27.2. Cuando concurran dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

f) Cuando la pensión que determina el derecho al complemento, se cause por totalización de períodos de seguro a *prorrata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta,

de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

5. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.

6. El derecho al reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto se mantenga la brecha de género de las pensiones de jubilación en los términos previstos en la disposición adicional trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.

Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

[. . .]

Disposición transitoria décima cuarta. *Mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.*

Quienes, en la fecha de entrada en vigor del complemento para la reducción de la brecha de género prevista en la disposición adicional decimoctava, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad mantendrán su percibo.

La percepción de dicho complemento de maternidad será incompatible con el complemento para la reducción de la brecha de género que pudiera corresponder por el reconocimiento de una nueva pensión pública, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

En el supuesto de que el otro progenitor de alguno de los hijos o hijas que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento para la reducción de la brecha de género y le corresponda, por aplicación de lo establecido en la disposición adicional decimoctava de esta norma o por aplicación de lo dispuesto en el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta.

[. . .]

§ 182

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
«BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2013-12632

[. . .]

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *Principios.*

Los principios de esta ley serán:

a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
b) La vida independiente.
c) La no discriminación.
d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
e) La igualdad de oportunidades.
f) La igualdad entre mujeres y hombres.
g) La normalización.
h) La accesibilidad universal.
i) Diseño universal o diseño para todas las personas.
j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
k) El diálogo civil.
l) El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
m) La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y obligaciones

Artículo 7. *Derecho a la igualdad.*

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.

3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación.

4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

[. . .]

§ 183

Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 2015
Última modificación: 2 de agosto de 2024
Referencia: BOE-A-2015-10922

[. . .]

CAPÍTULO II

Principios rectores

Artículo 4. *Principios rectores.*

Son principios rectores de las entidades del Tercer Sector de Acción Social de ámbito estatal, con independencia de su naturaleza jurídica:

a) Tener personalidad jurídica propia.
b) Ser de naturaleza jurídica privada.
c) No poseer ánimo de lucro y tener carácter altruista.
d) Garantizar la participación democrática en su seno, conforme a lo que establece la normativa aplicable a la forma jurídica que adopte.
e) Actuar de modo transparente, tanto en el desarrollo de su objeto social como en el funcionamiento, gestión de sus actividades y rendición de cuentas.
f) Desarrollar sus actividades con plenas garantías de autonomía en su gestión y toma de decisiones respecto a la Administración General del Estado.
g) Contribuir a hacer efectiva la cohesión social, por medio de la participación ciudadana en la acción social, a través del voluntariado.
h) Actuar de modo que se observe efectivamente en su organización, funcionamiento y actividades el principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación con independencia de cualquier circunstancia personal o social, y con especial atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
i) Llevar a cabo objetivos y actividades de interés general definidas así en una norma con rango de ley, y en todo caso, las siguientes actividades de interés social:

1.ª La atención a las personas con necesidades de atención integral socio-sanitaria.
2.ª La atención a las personas con necesidades educativas o de inserción laboral.
3.ª El fomento de la seguridad ciudadana y prevención de la delincuencia.

[. . .]

Disposición adicional octava.

Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las organizaciones cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación.

[. . .]

§ 184

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-11072

[. . .]

TÍTULO I

Del voluntariado

[. . .]

Artículo 5. *Valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria.*

1. La acción voluntaria se basará y se desarrollará con arreglo a los siguientes valores:

a) Los que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, participativa, justa, plural y comprometida con la igualdad, la libertad y la solidaridad.

b) Los que promueven la defensa del bien común y de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución española, interpretados de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea.

c) Los que contribuyen a la equidad, la justicia y la cohesión social.

d) Los que fundamenten el despliegue solidario y participativo de las capacidades humanas.

2. Se consideran principios que fundamentan la acción voluntaria:

a) La libertad como opción personal del compromiso tanto de los voluntarios como de las personas destinatarias de la acción voluntaria.

b) La participación como principio democrático de intervención directa y activa en el espacio público y en las responsabilidades comunes y como generadora de ciudadanía activa y dimensión comunitaria.

c) La solidaridad con conciencia global que exige congruencia entre las actitudes y compromisos cotidianos y la eliminación de injusticias y desigualdades.

d) La complementariedad respecto a las actuaciones de las Administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro o profesionales que intervienen en cada uno de los ámbitos del voluntariado.

e) La autonomía e independencia en la gestión y la toma de decisiones.

f) La gratuidad del servicio que presta, no buscando beneficio económico o material.

g) La eficiencia que busca la optimización de los recursos pensando tanto en las personas destinatarias de la acción voluntaria, como en la acción voluntaria en su conjunto, en aras de la función social que ha de cumplir.

h) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado.

i) La no discriminación de los voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) La accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia.

3. Sin perjuicio de las particularidades de cada ámbito de actuación, se consideran dimensiones propias del voluntariado, entre otras, las siguientes:

a) El compromiso, la gratuidad y la entrega desinteresada de tiempo, capacidades y conocimientos de los voluntarios.

b) La acción complementaria en los diferentes campos de actuación del voluntariado.

c) La conciencia crítica que contribuye a mejorar la relación de la persona con la sociedad.

d) La transformación tanto en la vertiente social, con el fin de encontrar nuevas bases para las relaciones sociales; como en la individual, con objeto de mejorar actitudes personales.

e) La dimensión pedagógica y de sensibilización social que recuerda, educa y conciencia en los valores que inspiran la acción voluntaria.

f) La investigación y reflexión sobre las acciones, métodos, planteamientos de trabajo y prácticas del voluntariado.

[. . .]

§ 185

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 102, de 29 de abril de 1986
Última modificación: 23 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1986-10499

[. . .]

TÍTULO I

Del sistema de salud

CAPÍTULO I

De los principios generales

Artículo tres.

1. Los medios y actuaciones del sistema sanitario estarán orientados prioritariamente a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades.

2. La asistencia sanitaria pública se extenderá a toda la población española. El acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de igualdad efectiva.

3. La política de salud estará orientada a la superación de los desequilibrios territoriales y sociales.

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.

[. . .]

Artículo seis.

1. Las actuaciones de las Administraciones Públicas Sanitarias estarán orientadas:

1. A la promoción de la salud.

2. A promover el interés individual, familiar y social por la salud mediante la adecuada educación sanitaria de la población.

3. A garantizar que cuantas acciones sanitarias se desarrollen estén dirigidas a la prevención de las enfermedades y no sólo a la curación de las mismas.

4. A garantizar la asistencia sanitaria en todos los casos de pérdida de la salud.

5. A promover las acciones necesarias para la rehabilitación funcional y reinserción social del paciente.

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.

[. . .]

CAPÍTULO II

De las actuaciones sanitarias del sistema de salud

Artículo dieciocho.

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

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.
2. La atención primaria integral de la salud, incluyendo, además de las acciones curativas y rehabilitadoras, las que tiendan a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad del individuo y de la comunidad.
3. La asistencia sanitaria especializada, que incluye la asistencia domiciliaria, la hospitalización y la rehabilitación.
4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
5. Los programas de atención a grupos de población de mayor riesgo y programas específicos de protección frente a factores de riesgo, así como los programas de prevención de las deficiencias, tanto congénitas como adquiridas.
6. La promoción y la mejora de los sistemas de saneamiento, abastecimiento de aguas, eliminación y tratamiento de residuos líquidos y sólidos; la promoción y mejora de los sistemas de saneamiento y control del aire, con especial atención a la contaminación atmosférica; la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda.
7. Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.
8. La promoción y mejora de la salud mental.
9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
10. El control sanitario y la prevención de los riesgos para la salud derivados de los productos alimentarios, incluyendo la mejora de sus cualidades nutritivas.
11. El control sanitario de los productos farmacéuticos, otros productos y elementos de utilización terapéutica, diagnóstica y auxiliar y de aquellos otros que, afectando al organismo humano, puedan suponer un riesgo para la salud de las personas.
12. Promoción y mejora de las actividades de Veterinaria de Salud Pública, sobre todo en las áreas de la higiene alimentaria, en mataderos e industrias de su competencia, y en la armonización funcional que exige la prevención y lucha contra la zoonosis.
13. La difusión de la información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud.
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.
16. El control y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en todos sus niveles.
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.

18. La promoción, extensión y mejora de los sistemas de detección precoz de discapacidades y de los servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades o la intensificación de las preexistentes.

[. . .]

§ 186

Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 128, de 29 de mayo de 2003
Última modificación: 31 de octubre de 2024
Referencia: BOE-A-2003-10715

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Principios generales.*

Son principios que informan esta ley:

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.

b) El aseguramiento universal y público por parte del Estado.

c) La coordinación y la cooperación de las Administraciones públicas sanitarias para la superación de las desigualdades en salud, en los términos previstos en esta ley y en la Ley General de Salud Pública.

d) La prestación de una atención integral a la salud, comprensiva tanto de su promoción como de la prevención de enfermedades, de la asistencia y de la rehabilitación, procurando un alto nivel de calidad, en los términos previstos en esta ley y en la Ley General de Salud Pública.

e) La financiación pública del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con el vigente sistema de financiación autonómica.

f) La igualdad de oportunidades y la libre circulación de los profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

g) La colaboración entre los servicios sanitarios públicos y privados en la prestación de servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

h) La colaboración de las oficinas de farmacia con el Sistema Nacional de Salud en el desempeño de la prestación farmacéutica.

[. . .]

CAPÍTULO I

De las prestaciones

Sección 1.ª Ordenación de prestaciones

[. . .]

Artículo 11. *Prestaciones de salud pública.*

1. La prestación de salud pública es el conjunto de iniciativas organizadas por las Administraciones públicas para preservar, proteger y promover la salud de la población. Es una combinación de ciencias, habilidades y actitudes dirigidas al mantenimiento y mejora de la salud de todas las personas a través de acciones colectivas o sociales.

2. La prestación de salud pública comprende las siguientes actuaciones:

a) La información y la vigilancia en salud pública y los sistemas de alerta epidemiológica y respuesta rápida ante emergencias en salud pública.

b) La defensa de los fines y objetivos de la salud pública que es la combinación de acciones individuales y sociales destinadas a obtener compromisos políticos, apoyo para las políticas de salud, aceptación social y respaldo para unos objetivos o programas de salud determinados.

c) La promoción de la salud, a través de programas intersectoriales y transversales.

d) La prevención de las enfermedades, discapacidades y lesiones.

e) La protección de la salud, evitando los efectos negativos que diversos elementos del medio pueden tener sobre la salud y el bienestar de las personas.

f) La protección y promoción de la sanidad ambiental.

g) La protección y promoción de la seguridad alimentaria.

h) La protección y promoción de la salud laboral.

i) La evaluación de impacto en salud.

j) La vigilancia y control de los posibles riesgos para la salud derivados de la importación, exportación o tránsito de bienes y del tránsito internacional de viajeros.

k) La prevención y detección precoz de las enfermedades raras, así como el apoyo a las personas que las presentan y a sus familias.

La prestación de salud pública incluirá, asimismo, todas aquellas actuaciones singulares o medidas especiales que, en materia de salud pública, resulte preciso adoptar por las autoridades sanitarias de las distintas Administraciones públicas, dentro del ámbito de sus competencias, cuando circunstancias sanitarias de carácter extraordinario o situaciones de especial urgencia o necesidad así lo exijan y la evidencia científica disponible las justifique.

3. Las prestaciones de salud pública se ejercerán con un carácter de integralidad, a partir de las estructuras de salud pública de las Administraciones y de la infraestructura de atención primaria del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 12. *Prestación de atención primaria.*

1. La atención primaria es el nivel básico e inicial de atención, que garantiza la globalidad y continuidad de la atención a lo largo de toda la vida del paciente, actuando como gestor y coordinador de casos y regulador de flujos. Comprenderá actividades de promoción de la salud, educación sanitaria, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria, mantenimiento y recuperación de la salud, así como la rehabilitación física y el trabajo social.

2. La atención primaria comprenderá:

a) La asistencia sanitaria a demanda, programada y urgente tanto en la consulta como en el domicilio del enfermo.

b) La indicación o prescripción y la realización, en su caso, de procedimientos diagnósticos y terapéuticos.

c) Las actividades en materia de prevención, promoción de la salud, atención familiar y atención comunitaria.

d) Las actividades de información y vigilancia en la protección de la salud.

e) La rehabilitación básica.

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.

g) La atención paliativa a enfermos terminales.

h) La atención a la salud mental, en coordinación con los servicios de atención especializada.

i) La atención a la salud bucodental.

[. . .]

CAPÍTULO III

De los profesionales

Sección 1.ª Planificación y Formación de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

Artículo 34. *Principios generales.*

La formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud. Para ello se requiere:

a) La colaboración permanente entre los órganos de las Administraciones públicas competentes en materia de educación, sanidad, trabajo y asuntos sociales, las universidades, las sociedades científicas y las organizaciones profesionales y sindicales.

b) La disposición de toda la estructura asistencial del sistema sanitario para ser utilizada en la docencia pregraduada, postgraduada y continuada de los profesionales.

c) La revisión permanente de las enseñanzas y de la metodología educativa en el campo sanitario, para la mejor adecuación de los conocimientos profesionales a la evolución científica y técnica y a las necesidades sanitarias de la población.

d) La actualización permanente de conocimientos, orientada a mejorar la calidad del proceso asistencial y garantizar la seguridad del usuario.

e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.

[. . .]

CAPÍTULO IV

De la investigación

Sección 1.ª La investigación en salud

Artículo 44. *Principios.*

Es responsabilidad del Estado en materia de investigación en salud, y sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas:

a) Establecer las medidas para que la investigación científica y la innovación contribuyan a mejorar de manera significativa y sostenible las intervenciones y procedimientos preventivos, diagnósticos, terapéuticos y rehabilitadores.

b) Garantizar que la actividad investigadora y de transferencia de resultados a la práctica clínica se desarrolla y se sustenta científicamente de manera demostrable.

c) Garantizar la observancia y el cumplimiento de los derechos, la protección de la salud y la garantía de la seguridad de la sociedad, los pacientes y los profesionales involucrados en la actividad de investigación.

d) Incorporar la actividad científica en el ámbito sanitario en el Espacio Europeo de Investigación.

e) Facilitar que en toda la estructura asistencial del Sistema Nacional de Salud se puedan llevar a cabo iniciativas de investigación clínica y básica, fomentando el desarrollo de la metodología científica y de la medicina basada en la evidencia.

f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.

[. . .]

CAPÍTULO V

Del sistema de información sanitaria

Sección 1.ª Sistema de información sanitaria

Artículo 53. *Sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud.*

1. El Ministerio de Sanidad y Consumo establecerá un sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud que garantice la disponibilidad de la información y la comunicación recíprocas entre las Administraciones sanitarias. Para ello en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se acordarán los objetivos y contenidos de la información.

El objetivo general del sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud será responder a las necesidades de los siguientes colectivos, con la finalidad que en cada caso se indica:

a) Autoridades sanitarias: la información favorecerá el desarrollo de políticas y la toma de decisiones, dándoles información actualizada y comparativa de la situación y evolución del Sistema Nacional de Salud.

b) Profesionales: la información irá dirigida a mejorar sus conocimientos y aptitudes clínicas. Incluirá directorios, resultados de estudios, evaluaciones de medicamentos, productos sanitarios y tecnologías, análisis de buenas prácticas, guías clínicas, recomendaciones y recogida de sugerencias.

c) Ciudadanos: contendrá información sobre sus derechos y deberes y los riesgos para la salud, facilitará la toma de decisiones sobre su estilo de vida, prácticas de autocuidado y utilización de los servicios sanitarios y ofrecerá la posibilidad de formular sugerencias de los aspectos mencionados.

d) Organizaciones y asociaciones en el ámbito sanitario: contendrá información sobre las asociaciones de pacientes y familiares, de organizaciones no gubernamentales que actúen en el ámbito sanitario y de sociedades científicas, con la finalidad de promover la participación de la sociedad civil en el Sistema Nacional de Salud.

2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.

3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

4. El sistema de información sanitaria estará a disposición de sus usuarios, que serán las Administraciones públicas sanitarias, los gestores y profesionales de la sanidad y los ciudadanos, en los términos de acceso y difusión que se acuerden en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

5. Las comunidades autónomas, la Administración General del Estado y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aportarán a este sistema de información sanitaria los datos necesarios para su mantenimiento y desarrollo. Del mismo modo, las Administraciones autonómicas y estatal tienen derecho de acceder y disponer de los datos que formen parte del sistema de información que precisen para el ejercicio de sus competencias.

6. La cesión de los datos, incluidos aquellos de carácter personal necesarios para el sistema de información sanitaria, estará sujeta a la legislación en materia de protección de

datos de carácter personal y a las condiciones acordadas en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

[. . .]

Sección 2.ª Del Observatorio de Salud

Artículo 63. *Observatorio de Salud.*

1. Se crea el Observatorio de Salud como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, de los previstos en el artículo 40.3 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

2. El citado órgano tiene como finalidad proporcionar un análisis permanente del Sistema Nacional de Salud en su conjunto, contribuir a alcanzar los objetivos previstos en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, así como promover la disminución de las desigualdades en salud por razón de género, las actuaciones tendentes a la consecución de la equidad en salud y a la prevención del impacto del cambio climático sobre la salud pública y sobre el Sistema Nacional de Salud.

3. Para el cumplimiento de sus fines, el Observatorio de Salud tiene las funciones de consulta y asesoramiento sobre cuantas medidas en materia de salud puedan abordarse.

4. La Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prestará al Observatorio de Salud el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones.

5. Reglamentariamente se determinarán las funciones, la composición, la organización y las reglas de funcionamiento del Observatorio de Salud, que funcionará en pleno y en secciones, en función de los temas a tratar.

[. . .]

§ 187

Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 55, de 4 de marzo de 2010
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2010-3514

[. . .]

TÍTULO I

Responsabilidad institucional en el ámbito de la salud, los derechos sexuales y reproductivos

CAPÍTULO I

Políticas públicas para la promoción de la salud sexual y reproductiva

Artículo 5. *Objetivos y garantías generales de actuación de los poderes públicos.*

1. Los poderes públicos, en el desarrollo de sus políticas sanitarias, educativas y de formación profesional, y sociales garantizarán:

a) El acceso público, universal y gratuito a los servicios y programas de salud sexual y salud reproductiva.

b) La generación y difusión efectiva de información de calidad sobre salud, derechos sexuales y reproductivos.

c) El tratamiento de la educación afectivo-sexual y la detección y abordaje de conductas de abuso y violencia, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en las pertinentes leyes autonómicas y en los currículos de las diferentes etapas educativas y formativas que ambas normas contemplan.

d) El acceso a métodos anticonceptivos seguros y eficaces y a productos de gestión menstrual asequibles.

e) La eliminación de toda forma de discriminación y de las barreras que impidan el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos.

f) La educación sanitaria integral, con perspectiva de género, de derechos humanos e interseccional, sobre salud sexual y salud reproductiva.

g) La información sanitaria sobre anticoncepción y sexo seguro, con especial atención a la prevención de las enfermedades e infecciones de transmisión sexual y de los embarazos no deseados.

h) La prevención, sanción y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres en relación con la salud, los derechos sexuales y reproductivos. Todas estas medidas se realizarán también en las lenguas oficiales de las comunidades autónomas.

i) El acceso a la justicia y los mecanismos de reparación de las personas cuyos derechos sexuales y reproductivos hayan sido vulnerados.

j) La generación y difusión efectiva de información de calidad sobre educación en materia menstrual y productos de gestión menstrual.

k) La atención específica a las personas con algún tipo de discapacidad, a quienes se garantizará su derecho a la salud sexual y reproductiva, garantizando y estableciendo para ellas entornos accesibles y los apoyos necesarios en función de su discapacidad.

2. Asimismo, en el desarrollo de sus políticas promoverán:

a) Acciones de desestigmatización y valoración sociosanitaria del personal involucrado en la prestación con garantías de los servicios de interrupción voluntaria del embarazo.

b) La atención con pertinencia cultural a las personas de otros orígenes nacionales, étnicos o raciales, cualquiera que fuere su situación administrativa de extranjería, y atendiendo especialmente a las posibles barreras del idioma, siempre de acuerdo con los términos previstos en la legislación vigente en materia sanitaria.

c) La atención pertinente a personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

d) La atención especializada dirigida a personas en diferentes etapas del ciclo vital, con énfasis especial en la infancia y juventud, así como en la fase de la vida adulta de las mujeres en que tienen lugar el climaterio y la menopausia.

e) Las relaciones de igualdad, el respeto a las opciones sexuales individuales y la corresponsabilidad en las conductas sexuales.

f) La investigación, generación y difusión de conocimiento científico y especializado respecto de la salud, los derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos.

g) Las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la adopción de programas educativos especialmente diseñados para la convivencia y el respeto de las opciones sexuales individuales.

h) La corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual.

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito de la educación y la sensibilización relativas a los derechos sexuales y reproductivos

Artículo 9. *Formación sobre salud sexual y reproductiva en el sistema educativo.*

1. Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias contemplarán la formación en salud sexual y reproductiva, como parte del desarrollo integral de la personalidad, de la formación en valores, con base en la dignidad de la persona, y con un enfoque interseccional, que contribuya a:

a) La promoción de una visión de la sexualidad en términos de igualdad y corresponsabilidad, y diversidad, desde la óptica del placer, el deseo, la libertad y el respeto, con especial atención a la prevención de la violencia de género y la violencia sexual.

b) El reconocimiento de la diversidad sexual.

c) El desarrollo armónico de la sexualidad en cada etapa del ciclo vital, con especial atención a la adolescencia y juventud.

d) La prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, especialmente del VIH y del VPH, visibilizando la realidad de las personas VIH+/SIDA, desde el surgimiento del VIH hasta la actualidad, haciendo hincapié en sus necesidades y propuestas para superar la discriminación y olvido en el que viven.

e) La prevención de embarazos no deseados.

2. La educación afectivo-sexual, en todas sus dimensiones, forma parte del currículo durante toda la educación obligatoria, y será impartida por personal que habrá recibido la formación adecuada para ello, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación.

[. . .]

Artículo 10 bis. *Educación para la prevención de las violencias sexuales.*

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias incluirán, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, y en las disposiciones que la desarrollan y establecen los currículos de las diferentes etapas educativas, la educación afectivo-sexual, la igualdad entre mujeres y hombres y la educación en derechos humanos, como medidas dirigidas a la garantía de la libertad sexual y a la prevención de las violencias sexuales, incluida la que puede producirse en el ámbito digital. Estas medidas serán incluidas, asimismo, con el alcance que corresponda, en las ofertas formativas de Formación Profesional previstas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas de prevención y respuesta frente a formas de violencia contra las mujeres en el ámbito de la salud sexual y reproductiva

Artículo 31. *Actuación frente al aborto forzoso y la esterilización y anticoncepción forzosas.*

1. Los poderes públicos velarán por evitar las actuaciones que permitan los casos de aborto forzoso, anticoncepción y esterilización forzosas, con especial atención a las mujeres con discapacidad.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán programas de salud sexual y reproductiva dirigidos a mujeres con discapacidad, que incluyan medidas de prevención y detección de las formas de violencia reproductiva referidas en este artículo, para lo cual se procurará la formación específica necesaria para la especialización profesional.

Artículo 32. *Prevención de la gestación por subrogación o sustitución.*

1. La gestación por subrogación o sustitución es un contrato nulo de pleno derecho, según la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, por el que se acuerda la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

2. Se promoverá la información, a través de campañas institucionales, de la ilegalidad de estas conductas, así como la nulidad de pleno derecho del contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

Artículo 33. *Prohibición de la promoción comercial de la gestación por sustitución.*

En coherencia con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 3.a) de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, las administraciones públicas legitimadas conforme al artículo 6 de dicha Ley instarán la acción judicial dirigida a la declaración de ilicitud de la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución y a su cese.

[. . .]

§ 188

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 240, de 5 de octubre de 2011
Última modificación: 23 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2011-15623

[. . .]

TÍTULO I

Derechos, deberes y obligaciones en salud pública

CAPÍTULO I

Derechos de los ciudadanos

[. . .]

Artículo 6. *Derecho a la igualdad.*

1. Todas las personas tienen derecho a que las actuaciones de salud pública se realicen en condiciones de igualdad sin que pueda producirse discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En especial, queda prohibida toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones de salud pública, de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como por la demás normativa existente en esta materia.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Este derecho se concretará en una cartera de servicios básica y común en el ámbito de la salud pública, con un conjunto de actuaciones y programas. Dicha cartera de servicios incluirá un calendario único de vacunación y una oferta única de cribados poblacionales.

[. . .]

§ 189

Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 306, de 22 de diciembre de 1979
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1979-30177

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 9.

1. Los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos del País Vasco son los establecidos en la Constitución.

2. Los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia:

a) Velarán y garantizarán el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos.

b) Impulsarán particularmente una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

c) Adoptarán aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

d) Adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

e) Facilitarán la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

TÍTULO I

De las competencias del País Vasco

Artículo 10.

La Comunidad Autónoma del País Vasco tiene competencia exclusiva en las siguientes materias:

1. Demarcaciones territoriales municipales, sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Territorios Históricos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 de este Estatuto.

2. Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno dentro de las normas del presente Estatuto.

3. Legislación electoral interior que afecte al Parlamento Vasco, Juntas Generales y Diputaciones Forales, en los términos previstos por el presente Estatuto y sin perjuicio de las facultades correspondientes a los Territorios Históricos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del mismo.

4. Régimen Local y Estatuto de los Funcionarios del País Vasco y de su Administración Local, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

5. Conservación, modificación y desarrollo del Derecho Civil Foral y especial, escrito o consuetudinario propio de los Territorios Históricos que integran el País Vasco y la fijación del ámbito territorial de su vigencia.

6. Normas procesales y de procedimientos administrativo y económico-administrativo que se deriven de las especialidades del derecho sustantivo y de la organización propia del País Vasco.

7. Bienes de dominio público y patrimoniales cuya titularidad corresponda a la Comunidad Autónoma, así como las servidumbres públicas en materias de sus competencias.

8. Montes, aprovechamientos y servicios forestales, vías pecuarias y pastos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.23.ª de la Constitución.

9. Agricultura y ganadería, de acuerdo con la ordenación general de la economía.

10. Pesca en aguas interiores, marisqueo y acuicultura, caza y pesca fluvial y lacustre.

11. Aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos cuando las aguas discurran íntegramente dentro del País Vasco; instalaciones de producción, distribución y transporte de energía, cuando este transporte no salga de su territorio y su aprovechamiento no afecte a otra provincia o Comunidad Autónoma; aguas minerales, termales y subterráneas. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 149.1.25.ª de la Constitución.

12. Asistencia social.

13. Fundaciones y Asociaciones de carácter docente, cultural, artístico, benéfico, asistencial y similares, en tanto desarrollen principalmente sus funciones en el País Vasco.

14. Organización, régimen y funcionamiento de las Instituciones y establecimientos de protección y tutela de menores, penitenciarios y de reinserción social, conforme a la legislación general en materia civil, penal y penitenciaria.

15. Ordenación farmacéutica de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.16.ª de la Constitución, e higiene, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 18 de este Estatuto.

16. Investigación científica y técnica en coordinación con el Estado.

17. Cultura, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.2 de la Constitución.

18. Instituciones relacionadas con el fomento y enseñanza de las Bellas Artes. Artesanía.

19. Patrimonio histórico, artístico, monumental, arqueológico y científico, asumiendo la Comunidad Autónoma el cumplimiento de las normas y obligaciones que establezca el Estado para la defensa de dicho patrimonio contra la exportación y la expoliación.

20. Archivos, Bibliotecas y Museos que no sean de titularidad estatal.

21. Cámara Agrarias, de la Propiedad, Cofradías de Pescadores, Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, sin perjuicio de la competencia del Estado en materia de comercio exterior.

22. Colegios Profesionales y ejercicio de las profesiones tituladas, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 36 y 139 de la Constitución. Nombramiento de Notarios de acuerdo con las Leyes del Estado.

23. Cooperativas, Mutualidades no integradas en la Seguridad Social y Pósitos, conforme a la legislación general en materia mercantil.

24. Sector público propio del País Vasco en cuanto no esté afectado por otras normas de este Estatuto.

25. Promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica del País Vasco de acuerdo con la ordenación general de la economía.

26. Instituciones de crédito corporativo, público y territorial y Cajas de Ahorro en el marco de las bases que sobre ordenación del crédito y la banca dicte el Estado y de la política monetaria general.

27. Comercio interior, sin perjuicio de la política general de precios, la libre circulación de bienes en el territorio del Estado y de la legislación sobre defensa de la competencia. Ferias

y mercados interiores. Denominaciones de origen y publicidad en colaboración con el Estado.

28. Defensa del consumidor y del usuario en los términos del apartado anterior.

29. Establecimiento y regulación de Bolsas de Comercio y demás centros de contratación de mercancías y de valores conforme a la legislación mercantil.

30. Industria, con exclusión de la instalación, ampliación y traslado de industrias sujetas a normas especiales por razones de seguridad, interés militar y sanitario y aquellas que precisen de legislación específica para estas funciones, y las que requieran de contratos previos de transferencia de tecnología extranjera. En la reestructuración de sectores industriales, corresponde al País Vasco el desarrollo y ejecución de los planes establecidos por el Estado.

31. Ordenación del territorio y del litoral, urbanismo y vivienda.

32. Ferrocarriles, transportes terrestres, marítimos, fluviales y por cable, puertos, helipuertos, aeropuertos y Servicio Meteorológico del País Vasco, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.20.ª de la Constitución. Centros de contratación y terminales de carga en materia de transportes.

33. Obras públicas que no tengan la calificación legal de interés general o cuya realización no afecte a otros territorios.

34. En materia de carreteras y caminos, además de las competencias contenidas en el apartado 5, número 1, del artículo 148 de la Constitución, las Diputaciones Forales de los Territorios Históricos conservarán íntegramente el régimen jurídico y competencias que ostentan o que, en su caso, hayan de recobrar a tenor del artículo 3.º de este Estatuto.

35. Casinos, juegos y apuestas, con excepción de las Apuestas Mutuas Deportivas Benéficas.

36. Turismo y deporte. Ocio y esparcimiento.

37. Estadística del País Vasco para sus propios fines y competencias.

38. Espectáculos.

39. Desarrollo comunitario. Condición femenina. Política Infantil, juvenil y de la tercera edad.

[. . .]

§ 190

Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del "Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea"

Comunidad Autónoma del País Vasco
«BOPV» núm. 45, de 4 de marzo de 1988
«BOE» núm. 62, de 13 de marzo de 2012
Última modificación: 17 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-2012-3546

Esta norma pasa a denominarse **"Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer"**, según se establece en la disposición final 1.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero. Ref. BOE-A-2011-17779

Se hace saber a todos los ciudadanos de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del «Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea». Por consiguiente, ordeno a todos los ciudadanos de Euskadi, particulares y autoridades que la guarden y hagan guardarla

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El reconocimiento de la igualdad entre el hombre y la mujer en normas jurídicas de diferente rango, así como la expresa prohibición en las mismas de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, es un rasgo común a todas las sociedades democráticas. No obstante, es clara la insuficiencia práctica de los preceptos meramente declarativos.

Las propias normas que contienen los mandatos citados, como hace el artículo 9 del Estatuto, se dirigen imperativamente a todos los poderes públicos para que lleven a cabo una acción positiva sobre los elementos de la realidad, facilitando la efectividad de los derechos y removiendo los obstáculos que la impidan o dificulten, asignando a dichos poderes la obligación de corregir una realidad no deseada a través de todo tipo de medidas a su alcance.

La eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de la mujer y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra comunidad son cuestiones que el Parlamento Vasco considera prioritarias.

Por lo tanto, en virtud de lo establecido en el Estatuto de Autonomía del País Vasco, en la Constitución y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, este Parlamento asume la tarea de impulsar una acción coordinada en todo el ámbito de la Comunidad Autónoma procediendo a la creación de un Instituto que responda a los objetivos planteados. Se trata así de atender a una cada vez más amplia demanda social que requiere una intervención directa de los poderes públicos vascos en este tema.

Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como Organismo Autónomo de carácter administrativo adscrito a la Presidencia o Lehendakaritza.

2. El Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que estará dotado de personalidad jurídica propia, se regirá por lo dispuesto en la presente Ley y en las Leyes de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco de 22 de junio de 1982, de Régimen Presupuestario de Euskadi de 20 de diciembre de 1983 y demás legislación aplicable a los Entes Institucionales de la Comunidad Autónoma.

Artículo 2. *Fines.*

El fin esencial del Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es la consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. En este sentido, el Instituto se fija como objetivo la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

Artículo 3. *Funciones.*

Corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres. En particular, le corresponde ejercer las siguientes funciones:

a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente mencionados e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.

b) Seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad y de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como al grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria.

c) Elaboración de propuestas de legislación y de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como proposición de la normativa de desarrollo de la presente ley.

d) Emisión de informes y dictámenes en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que promueva la Administración de la Comunidad Autónoma.

e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.

f) Propuesta a los órganos competentes de las administraciones públicas vascas de las condiciones mínimas básicas y comunes por lo que respecta a las funciones y a la capacitación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

g) Asesoramiento y colaboración con las instituciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de los fines anteriormente mencionados, incluido el diseño de los planes de formación.

h) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como impulso de las medidas de coordinación necesarias entre los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma con relación a los programas que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de mujeres y hombres, incluida la violencia machista contra las mujeres.

i) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política que hay que realizar en las distintas áreas de actuación.

j) Asesoramiento y establecimiento de medidas de apoyo a las empresas y organizaciones para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

k) Propuesta al órgano competente de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

l) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios dirigidos a garantizar el acceso a sus derechos a las mujeres que sufren discriminación múltiple.

m) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de servicios que favorezcan la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

n) Sensibilización a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas, sobre el significado e importancia de la igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de trabajar en su consecución y en el empoderamiento de las mujeres.

o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del instituto.

p) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.

Artículo 4. *Plan de actuación, informe y memoria anual.*

1. El Instituto presentará al Gobierno un plan de medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. Así mismo, el Instituto presentará al Gobierno un informe sobre la evaluación de la situación de la mujer en Euskadi y una memoria sobre la actuación de los poderes públicos en ese campo, en los que se hará referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del citado plan. El referido informe se elaborará, en su caso, en colaboración con el organismo competente en materia de estadística del Gobierno Vasco.

3. En el acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se apruebe el plan referido en el párrafo 1 se determinará su vigencia, así como el momento en que se habrán de presentar al Gobierno el informe y la memoria referidos en el párrafo anterior.

Artículo 5. *Órganos de dirección.*

Los órganos rectores del Instituto son:

a) El Consejo de Dirección.
b) El Director.

Artículo 6. *El Consejo de Dirección.*

1. El Consejo de Dirección estará integrado por los siguientes miembros:

Presidente: El Lehendakari del Gobierno Vasco.
Vicepresidente: El Director del Instituto.
Vocales: Cuatro representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, con rango, al menos, de Director, designados por el Gobierno de entre los propuestos por los Departamentos con competencia sobre las siguientes materias:

a) Educación.
b) Cultura.
c) Trabajo.
d) Seguridad Social.
e) Sanidad.
f) Consumo.

Tres representantes de las Diputaciones Forales, con rango, al menos, equivalente al del grupo anterior, designados por sus respectivos Consejos de Gobierno.

Tres representantes de los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma, cuyo procedimiento de designación se establecerá reglamentariamente.

Un representante de la Comisión de Derechos Humanos del Parlamento Vasco, designado para cada legislatura mediante elección de entre sus miembros.

Seis personas designadas por el Parlamento Vasco para cada legislatura en razón de su acreditada trayectoria personal o profesional en favor de la igualdad entre los sexos.

2. El Consejo de Dirección actuará en Pleno y en Comisión Permanente. Su composición, funciones y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 7. *El Director.*

El Director del Instituto será nombrado y cesado mediante Decreto.

Artículo 8. *Presupuesto.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer contará con un presupuesto anual propio, dentro de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Disposición final.

Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

§ 191

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres

Comunidad Autónoma del País Vasco
«BOPV» núm. 60, de 27 de marzo de 2023
«BOE» núm. 89, de 14 de abril de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-9168

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

La disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres autoriza al Gobierno Vasco para que, en el plazo de un año, desde la entrada en vigor de esta, refunda en un único texto las disposiciones legales contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en las modificaciones llevadas a cabo de dicha ley, en virtud de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Asimismo, y de conformidad con el párrafo 4 del artículo 52 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, la autorización de la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, incluye la facultad regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos.

La aprobación de un nuevo texto único tiene como finalidad principal dotar de mayor claridad a la normativa autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres mediante la integración en un único cuerpo normativo de las disposiciones que afectan a esta materia.

De acuerdo con la citada habilitación, se ha procedido a elaborar este texto refundido, siguiendo los criterios que a continuación se exponen.

Se han ordenado y numerado de nuevo los artículos preexistentes y, por lo tanto, las remisiones y concordancias entre ellos. En algún caso, se ha procedido a acomodar algunos preceptos en una ubicación sistemáticamente más acorde con sus contenidos.

Se han corregido algunos errores y unificado el uso de ciertos términos que se recogían a lo largo del texto de manera diferente.

Igualmente, se han introducido los cambios requeridos para la regularización, aclaración y armonización del texto legal, teniendo presente que la capacidad de innovación a través de este texto refundido solo se puede limitar a tales supuestos.

El texto refundido que ahora se aprueba está alineado con los criterios de ordenación y homogeneización propios de este tipo de texto normativo y de dotar de una mayor claridad al texto, así como con los principios de eficiencia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y de coherencia con el resto del ordenamiento jurídico.

En cuanto a la estructura de la norma, consta de un artículo que aprueba el texto refundido que se anexa, una disposición adicional, una disposición derogatoria y una final, sobre la entrada en vigor tanto del decreto legislativo como del texto refundido.

El texto refundido se estructura en un título preliminar, que contiene las disposiciones de carácter general como el objeto, ámbito de aplicación y los principios generales, el título I que regula las competencias, funciones, organización y financiación, el título II sobre las medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas, el título III que aborda las medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención, el título IV que regula las infracciones y sanciones, y cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y doce disposiciones finales.

Asimismo, incluye un índice de su contenido, cuyo objeto es facilitar la utilización de la norma e identificar de forma ágil sus preceptos.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, de acuerdo con el dictamen emitido por la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi y con la previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 28 de febrero de 2023, dispongo:

Artículo único. *Aprobación del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.*

De conformidad con lo establecido en la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres que se anexa a continuación.

Disposición adicional. *Referencias normativas.*

Todas las referencias realizadas en otras disposiciones a las leyes objeto de refundición se entenderán realizadas a los artículos correspondientes del texto refundido que se aprueba.

Disposición derogatoria.

Se deroga la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Disposición final.

El texto refundido que se aprueba en virtud del presente Decreto Legislativo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del País Vasco».

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto.*

La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su

posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del género, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación a todas las administraciones públicas vascas, con las salvedades que a lo largo de ella se establezcan.

2. Se considera Administración pública vasca, a los efectos de esta ley:

a) La Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

3. Los principios generales del artículo 3 y los artículos 17, 18.1, 18.2, 18.3, 18.5, 19.1, 19.4, 22, 23, 24, 25, 47.5, 52.3 y 53.1 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos. A los efectos de esta ley, se considera poder público vasco:

a) Todas las administraciones públicas vascas con sus respectivas administraciones institucionales y demás entes instrumentales dependientes o adscritos a ellas.

b) Entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción que integren el sector público vasco y otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente.

c) Parlamento Vasco.

d) Juntas generales de los territorios históricos.

e) Ararteko.

f) Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

g) Universidad del País Vasco.

4. A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos o que estén participadas por estos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos les será exigible durante el tiempo y materia sobre la que verse su relación con el poder público correspondiente el cumplimiento de los principios generales del artículo 3 y de los artículos 17 y 19.4.

5. Los poderes públicos vascos, en los contratos, subvenciones, convenios u otro tipo de documentos a través de los cuales se formalice la transferencia de fondos públicos con las entidades privadas referidas en el párrafo anterior, incorporarán cláusulas para la igualdad que determinen el modo en que en cada caso se concretará el cumplimiento de los referidos artículos. Su incumplimiento podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la resolución de los correspondientes contratos o convenios o a la minoración o devolución de las cantidades percibidas.

6. Asimismo, la presente ley se aplica al Sistema Universitario Vasco y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.

Artículo 3. *Principios generales.*

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del género; la integración de la perspectiva interseccional; el libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación; la

representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

1. Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurran otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como raza, color, origen étnico o social, lengua, religión, cultura, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, configuración familiar, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, condición rural, situación migratoria, de refugiada, de seropositividad, de monoparentalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa.

2. Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no solo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia.

3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.

Los poderes públicos vascos integrarán de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir, atender y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad de los poderes públicos vascos la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

4. Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos pondrán los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

5. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

6. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

7. Eliminación de roles y estereotipos en función del género.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del género sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas. Asimismo, para hacer frente a la segregación horizontal que se produce en el ámbito del empleo, abordarán la valoración desigual de los trabajos.

8. Integración de la perspectiva interseccional.

Los poderes públicos vascos han de promover un enfoque interseccional en sus políticas públicas, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1 en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

9. Libre desarrollo de la identidad sexual o de género, la orientación sexual, la autonomía corporal y la autodeterminación.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben, por un lado, adoptar las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual o de género y la orientación sexual, así como, por otro lado, desarrollar las políticas públicas necesarias que aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las personas, en particular las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva integral y multidisciplinar.

10. Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

El principio de representación equilibrada se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

Por lo que respecta a los órganos pluripersonales, a los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de cada sexo están representadas al menos al 40 %. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

Excepcionalmente, y con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los siguientes casos:

a) Cuando se demuestre de forma objetiva que la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcanza el 40 %. En ese caso, se deberá garantizar que en dicho órgano la presencia de las personas del sexo menos representado sea al menos proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes.

b) Cuando, existiendo una representación de mujeres superior al 60 % en el órgano, esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres, derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.

c) Cuando se demuestre de forma objetiva que no hay personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuadas para participar en el órgano en cuestión, o que, a pesar de haberlas, no pueden hacerlo por motivos debidamente justificados.

d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.

11. Colaboración, coordinación e internacionalización.

Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Asimismo, han de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación para el desarrollo, así como la internacionalización de las políticas de igualdad, a fin de captar e intercambiar conocimiento y recursos y de posicionar de forma destacada al País Vasco en la acción internacional para dar cumplimiento al objetivo global de la agenda internacional de desarrollo sostenible de lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres. Todo ello, como vía fundamental para hacer frente al problema universal de la desigualdad de mujeres y hombres en un mundo globalizado.

12. Empoderamiento de las mujeres.

Los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad.

A los efectos de esta ley, se considera empoderamiento de las mujeres el proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, y para la adquisición de la competencia, el poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

13. Implicación de los hombres.

Los poderes públicos vascos deben promover, de forma trasversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias. Todo ello, como refuerzo y complemento del trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y como vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución de la justicia social y la igualdad.

14. Participación.

Los poderes públicos vascos tienen que impulsar, en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

15. Innovación, transparencia y rendición de cuentas.

Los poderes públicos vascos deben fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

16. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera.

Los poderes públicos vascos deben garantizar el ejercicio de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, en el desarrollo de las políticas de igualdad se asegurarán, entre otras medidas, de que los servicios se presten en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, de que se garanticen los derechos lingüísticos en las actividades de formación, participación y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y de que se fomente el uso del euskera en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales.

TÍTULO I

Competencia, funciones, organización y financiación

CAPÍTULO I

Competencias y funciones

Artículo 4. *Distribución de competencias.*

1. Corresponde a las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma de Euskadi la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la acción directa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. A los efectos de la presente ley, se considera acción directa la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser prestados con carácter unitario en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3. Sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en la normativa que la desarrolle.

Artículo 5. *De la Administración de la Comunidad Autónoma.*

La competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta, por lo que respecta a la Administración de la Comunidad Autónoma, en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Planificación y coordinación general, así como elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios que tengan que ser realizados con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) Evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de Comunidad Autónoma de Euskadi y del grado de cumplimiento de la presente ley.

e) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Establecimiento de las condiciones mínimas básicas y comunes, por lo que respecta a sus funciones y a la capacitación de su personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

g) Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

h) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres que deban hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma vasca y para toda Euskal Herria.

i) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, cuando se hayan de realizar con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma Vasca y para toda Euskal Herria.

j) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

k) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.

l) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

n) Prestación de programas o servicios o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que enfrentan discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.

ñ) Establecimiento de recursos y servicios para la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.

o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma y del resto de Euskal Herria, así como de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

p) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

q) Ejercicio de la potestad sancionadora.

r) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

Artículo 6. *De las Administraciones forales.*

En materia de igualdad de mujeres y hombres y en el ámbito de sus respectivos territorios históricos, corresponden a las administraciones forales las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en su ámbito territorial.

c) Planificación en su ámbito territorial, dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad territorial lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

f) Realización, en su ámbito territorial, de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

i) Prestación de programas o servicios o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que enfrentan discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios para favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Artículo 7. *De la Administración local.*

1. En materia de igualdad de mujeres y hombres, y a los fines de la presente ley, corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones de las que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Planificación en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno y de la planificación territorial de las respectivas diputaciones forales, así como elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad municipal lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, como escuelas de empoderamiento, casas de mujeres, redes comunitarias y supramunicipales u otros, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios para la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

2. Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el artículo 7.1 por parte de las administraciones locales, estas contarán con la asistencia de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las correspondientes administraciones forales, especialmente aquellas con menor capacidad económica y de gestión.

3. Los poderes públicos vascos facilitarán que las administraciones locales con menor capacidad económica y de gestión puedan constituir mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones para el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el artículo 7.1.

Artículo 8. *De la homologación de las entidades.*

1. En aquellos casos en que sea necesario que las administraciones públicas vascas concierten con la iniciativa privada la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, las empresas y entidades de consultoría que presten dichos servicios han de ser homologadas por la administración pública correspondiente con carácter previo a su concertación.

2. El Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades privadas para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, que atenderán, en cualquier caso, a criterios de calidad y eficacia del servicio.

CAPÍTULO II

Organización, coordinación institucional y participación

Sección 1.ª Organismos de igualdad

Artículo 9. *Administración de la Comunidad Autónoma.*

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres. Su régimen jurídico es el establecido en su ley de creación.

Artículo 10. *Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas.*

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso,

planificación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.

2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:

a) Diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.

f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que enfrentan discriminación múltiple.

g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.

k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Las estructuras administrativas referidas en los apartados anteriores deben tener personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines y para poder garantizar que las políticas de igualdad se incorporan adecuadamente dentro de las decisiones políticas.

4. Corresponde a las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, la creación y regulación de unidades administrativas de igualdad en sus respectivas organizaciones y departamentos.

5. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas que tengan más de 50 personas empleadas dispondrán de una estructura con personal especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su organización.

6. El Parlamento Vasco, las juntas generales, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, dispondrán de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de las políticas de igualdad en su respectiva institución.

Sección 2.ª Unidades para la igualdad

Artículo 11. *Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una dirección o unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos a él, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines. Dichas direcciones o unidades se coordinarán en el marco de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres prevista en el artículo 13.1 de esta ley.

2. Reglamentariamente se determinarán las funciones mínimas que habrán de ejercer las unidades administrativas referidas en el párrafo anterior.

3. Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 16. Aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas contarán con el asesoramiento de las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos.

Sección 3.ª Órganos de coordinación

Artículo 12. *Coordinación interinstitucional.*

1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la Directora de Emakunde.

2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

Artículo 13. *Coordinación interdepartamental.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

3. Corresponde a las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, establecer y regular sus respectivas estructuras o espacios de coordinación interdepartamental.

Sección 4.ª Participación

Artículo 14. *Participación.*

Las administraciones públicas vascas dispondrán de órganos o cauces a través de los cuales se articule la participación y colaboración referida en los artículos 5.o), 6.k), 7.1.k) y 27.5 de esta ley.

CAPÍTULO III

Financiación

Artículo 15. *Presupuestos.*

1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos procesos de capacitación.

2. Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

3. La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

TÍTULO II

Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y las administraciones públicas vascas

CAPÍTULO I

Planificación

Artículo 16. *Planes para la igualdad de mujeres y hombres.*

1. El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último apartado del artículo 3.1.

2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.

3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones de las que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con asistencia del Gobierno Vasco y de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

4. Los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de disponer, al menos, de:

a) Diagnóstico de situación.

b) Cauces para la participación en su elaboración de los agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres, en el caso de planes dirigidos fundamentalmente a la ciudadanía.

c) Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico como político.

d) Presupuesto.

e) Calendario.

f) Objetivos, acciones y sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas con sus correspondientes indicadores.

5. Los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes referidos en los párrafos anteriores y sus correspondientes indicadores de evaluación se han de incorporar a los planes de carácter estratégico de las respectivas administraciones públicas.

6. Antes de su aprobación, los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contendidos a lo previsto en esta ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar, según lo dispuesto en el párrafo 1.

7. El Parlamento Vasco, las juntas generales, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales.

8. Lo establecido en los párrafos anteriores se desarrollará sin perjuicio de la obligación de las administraciones públicas de realizar y aplicar los planes de igualdad previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPÍTULO II

Estadísticas y estudios

Artículo 17. *Estadísticas y estudios.*

1. 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 vascos, en sus estudios, investigaciones, estadísticas o recogida de datos que realicen, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable 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 o factores cuya concurrencia resulta generadora de discriminación múltiple y que se recogen en el último apartado del artículo 3.1 de esta ley.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.

e) Explotar y difundir 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.

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

2. Se crea, en el seno de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como un instrumento para disponer de una visión

global y permanente de la situación y evolución de la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluido lo relativo a la violencia machista contra las mujeres, y que permita evaluar el impacto de las actuaciones realizadas por los poderes públicos vascos en dicho ámbito.

3. El Observatorio colaborará con Eustat-Instituto Vasco de Estadística y con otros organismos y órganos competentes en materia de estadísticas, estudios e investigaciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias.

4. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, organización y régimen de funcionamiento.

CAPÍTULO III

Capacitación del personal

Artículo 18. *Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.*

1. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, los poderes públicos vascos:

a) Elaborarán y ejecutarán los correspondientes planes de formación, teniendo en cuenta las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para cada una de las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes.

b) Realizarán actividades de formación y sensibilización para sus cargos públicos.

3. Los poderes públicos vascos deben integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, para lo cual analizarán sus respectivas ofertas formativas y realizarán las adaptaciones correspondientes.

4. Asimismo, los poderes públicos vascos deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a dichas plazas.

5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la aplicación de los acuerdos adoptados en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dirigidos a la aplicación de estándares de calidad en las políticas públicas de igualdad, en particular los relativos a las plazas del personal técnico de igualdad, por lo que respecta a su inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, al grupo de clasificación profesional, al tipo de dedicación y de jornada y a la formación requerida.

CAPÍTULO IV

Medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa

Artículo 19. *Normativa y actividad administrativa.*

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como de los contratos, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia, que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos y municipios los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus potestades reglamentarias y de autoorganización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas por la igualdad de mujeres y hombres, por ser esta una materia transversal.

3. En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad y demás actuaciones que se prevén en este capítulo, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores generadores de discriminación señalados en el último apartado del artículo 3.1.

4. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

Artículo 20. *Evaluación previa del impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

1. En el momento de acometer la elaboración de una norma, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo que lo promueva, han de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en la de los hombres. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

3. Las administraciones públicas vascas han de aprobar, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para realizar la evaluación previa del impacto en función del género e incorporar medidas para promover la igualdad, así como las normas que quedan excluidas de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en este artículo.

4. En la memoria del proyecto de norma se han de explicar detalladamente los trámites realizados en relación con este artículo y los resultados de la misma.

5. El órgano administrativo que promueva la norma habrá de hacer un seguimiento de la efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores incluidas en la norma de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, de lo que dará cuenta al órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.

6. Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en este artículo y, en su caso, realizar propuestas de mejora en tal sentido. En el caso de normas de otras administraciones públicas, serán sus órganos competentes quienes establezcan el modo de garantizar la correcta aplicación de lo establecido en este artículo.

7. Los planes que tengan naturaleza jurídica de disposiciones de carácter general, en particular los territoriales y urbanísticos, deben ser objeto de evaluación previa de impacto en función del género e incluir medidas para promover la igualdad. No obstante, por su especificidad, se determinará reglamentariamente la forma de llevar a cabo dicho trámite.

8. Los actos administrativos no estarán sujetos a los trámites previstos en este artículo, salvo las convocatorias de ofertas públicas de empleo y los concursos de traslados.

9. El Parlamento Vasco y las juntas generales han de adoptar las medidas oportunas para que, respectivamente, en las proposiciones de ley y en las proposiciones de normas

forales se evalúe su previsible impacto en función del género y se incluyan medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 21. *Procesos selectivos y jurados.*

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

3. A los efectos de lo señalado en este artículo, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro integrantes cada sexo está representado al menos al 40 %. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Artículo 22. *Contratación pública.*

1. Los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública y, entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución,

considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas, de conformidad con la normativa básica en materia de contratación pública.

2. Cuando la consideración de la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se podrá incluir expresamente en la definición de dicho objeto una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres.

3. Los poderes públicos vascos excluirán del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre otros por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4. Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la normativa en materia de contratación pública.

5. Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, de conformidad con la normativa básica en materia de contratación pública, los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación:

a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será al menos del 5 % del total del baremo.

b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.

6. Con el fin de favorecer la acreditación de sus condiciones de aptitud con relación a la igualdad de mujeres y hombres, en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dará la opción de recoger información desglosada en función del sexo, al menos del número de:

a) Personas titulares de las personas jurídicas y personas que componen sus órganos de administración o dirección.

b) Personas trabajadoras y su retribución media, distribuida por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

7. Se deberá verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres establecidas en los pliegos y, a tal efecto:

a) La entidad contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.

b) En los pliegos se especificarán las consecuencias derivadas del incumplimiento de las referidas cláusulas, de acuerdo con lo previsto en la legislación sobre contratos del sector público.

c) La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato deberá verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución.

Artículo 23. *Subvenciones.*

1. Los poderes públicos vascos, con carácter general, deben incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, salvo que mediante informe motivado se justifique que la subvención afecta a un ámbito donde no existen desigualdades por razón de género o que, habiéndolas, la

subvención no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres. Se dará traslado del informe al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución, para recabar su parecer.

2. Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo o por aquellos factores de discriminación múltiple contemplados en el artículo 3.1, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las violencias sexuales en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

3. Los poderes públicos vascos, en las bases o normas reguladoras de las subvenciones públicas, entre otras cuestiones:

a) Señalarán entre los requisitos que deberán reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes, siempre que la igualdad de mujeres y hombres sea un aspecto relevante a la vista del objeto de la subvención, el acreditar una trayectoria en materia de igualdad de mujeres y hombres; o que entre sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figura la promoción de la igualdad; o bien que las personas que ejecutarán el proyecto o actividad subvencionada poseen una formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.

b) Valorarán con al menos un 5 % del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.

c) Establecerán obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes, así como las consecuencias derivadas del incumplimiento de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres.

d) Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, exigirán a las entidades beneficiarias que en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones impuestas en la concesión de las subvenciones aporten información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.

4. Todas las personas jurídicas beneficiarias de subvenciones públicas deberán acreditar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, así como aportar y justificar la documentación establecida para su verificación y someterse a las actuaciones de comprobación sobre dichos criterios sociales.

5. A los efectos de dar cumplimiento a la normativa del Estado, las administraciones públicas vascas, a la hora de elaborar sus planes estratégicos de subvenciones, deberán analizar y justificar de forma objetiva y motivada si en los ámbitos a los que se dirigen sus subvenciones existen desigualdades entre mujeres y hombres. A tal fin, podrán recabar la opinión del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.

Artículo 24. *Disposiciones comunes a contratación pública y subvenciones.*

1. Los órganos promotores de las correspondientes subvenciones y contratos habrán de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas referidas en los dos artículos anteriores.

2. Los poderes públicos vascos, cada cual por lo que respecta a su respectivo ámbito de actuación, podrán aprobar normas o instrucciones en las que se den pautas para el cumplimiento efectivo de lo previsto en los dos artículos anteriores.

Artículo 25. *Planes sectoriales y de carácter estratégico.*

1. Los poderes públicos vascos han de incluir la perspectiva de género en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como medidas para promover la igualdad y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. Todo ello, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia del plan respecto al género. El informe se enviará al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, para recabar su parecer.

2. Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos deben garantizar que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

3. Las administraciones públicas vascas, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, pueden aprobar normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la aplicación efectiva y el seguimiento de lo previsto en los párrafos anteriores.

TÍTULO III

Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención

CAPÍTULO I

Participación sociopolítica

Artículo 26. *Política.*

1. Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.

2. Los poderes públicos vascos velarán por que, a través de los medios de comunicación, se haga una cobertura mediática no sexista, sin estereotipos de género, equitativa y equilibrada de quienes ejercen cargos políticos, a fin de evitar que dicha cobertura pueda impactar negativamente sobre su representatividad y labor institucional, así como sobre la confianza del electorado de cara a elegir personas candidatas de uno u otro sexo.

Artículo 27. *Asociaciones y organizaciones.*

1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres, considerando la realidad de aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda ni apoyo ni reconocimiento alguno a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.

3. Las administraciones públicas vascas apoyarán a las asociaciones y organizaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley y promoverán vías de colaboración público-privada con dichas entidades, como las casas de las mujeres, a fin de favorecer el empoderamiento de las mujeres y propiciar espacios para la detección de casos de violencia machista contra las mujeres y el acompañamiento a las víctimas.

4. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

5. Las administraciones públicas vascas facilitarán mecanismos, tiempos, espacios, equipamientos y procesos de capacitación accesibles y adecuados para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las mujeres, cualquiera que sea su situación administrativa, en el desarrollo de las políticas sociales, laborales, económicas, culturales y medioambientales, considerando especialmente las necesidades de aquellas mujeres en las que concurren los factores mencionados en el último apartado del artículo 3.1. Facilitarán también la participación en dichas políticas del movimiento feminista, así como de las organizaciones sindicales y de otra índole y de las asociaciones que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, articularán vías de interlocución efectiva de las mujeres ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres, creando entidades e impulsando modelos de cogobernanza, entre otros.

CAPÍTULO II

Cultura y medios de comunicación

Artículo 28. *Actividades culturales.*

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A los efectos de esta ley, se consideran actividades culturales, entre otras, las artísticas, las festivas, las conmemorativas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera.

Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo o que promueva el odio hacia las mujeres. Asimismo, se promoverá la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos.

3. Las administraciones públicas vascas han de impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género. Además, han de promover políticas culturales favorables a la igualdad, que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos de género y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.

4. En particular, las administraciones públicas vascas han de promover que en los museos y centros de arte financiados con fondos públicos:

a) Se integre la perspectiva de género en sus programas educativos, de visitas y de otra índole, especialmente en aquellos dirigidos a la población infantil y juvenil.

b) Se integre la perspectiva de género en los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras, así como en las políticas de exposiciones, de

modo que se incrementen las exposiciones de mujeres artistas y se logre una representación equilibrada de mujeres y hombres.

c) Se promueva la representación equilibrada en todas las estructuras de toma de decisiones, como patronatos, comisiones artísticas, jurados y otras.

5. Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas, tanto de ocio como de competición, en las prácticas y actividades que tengan lugar en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

6. Las administraciones públicas vascas fomentarán una elección no estereotipada de prácticas deportivas, así como el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su respectiva participación sea minoritaria. Asimismo, garantizarán la existencia de ayudas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres y garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la concesión de premios y reconocimientos.

Artículo 29. *Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación.*

1. Ningún medio de comunicación social, Internet y las redes sociales cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi pueden presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia machista contra las mujeres.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de publicidad que presente a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento, así como la que justifique, banalice o incite a la violencia machista contra las mujeres.

3. Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, garantizarán la inclusión de la perspectiva de género e interseccional en los contenidos, además de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida, con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil y desmontando los prejuicios y estereotipos asociados a las mujeres en las que concurren los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el apartado final del artículo 3.1.

4. Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas institucionales que tengan el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, y de prevenir la violencia machista contra las mujeres en todas sus manifestaciones. A tales efectos, se establecerán, en su caso, los oportunos mecanismos o acuerdos de colaboración institucional.

5. Las administraciones públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes o vinculadas a aquellas han de contribuir a la difusión de las campañas institucionales referidas en el párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de eliminar las barreras existentes y adoptar las medidas necesarias para garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y comunicación, así como para corregir las discriminaciones que se detecten en función del sexo y de otros factores generadores de discriminación múltiple referidos en el artículo 3.1.

7. Asimismo, dichas administraciones deben promover, a través de la promoción de normas de autorregulación o de otras fórmulas, la no existencia de contenidos sexistas y que atenten contra la dignidad de las mujeres en Internet, en las redes sociales, en los videojuegos y en los sistemas informáticos.

Artículo 30. *Órgano de asesoramiento y control de la publicidad y de los medios de comunicación.*

En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad y los contenidos que se transmiten a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación y estereotipación de las personas por razón de sexo. Asimismo, promoverá la formación en este ámbito y velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación que, entre otros aspectos, aborden el tratamiento adecuado de los casos de violencia machista contra las mujeres.

CAPÍTULO III

Educación

Sección 1.ª Enseñanza no universitaria

Artículo 31. *Coeducación.*

Las políticas públicas educativas promoverán la coeducación, que a los efectos de esta ley se considera el modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del género, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello, se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todos los niveles y etapas educativas, incluida la educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional y la enseñanza para personas adultas, y en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

Artículo 32. *Currículo.*

1. La Administración educativa realizará proyectos coeducativos, a través de las medidas y recursos que sean necesarios, e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del género, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) La integración del saber de las mujeres y de la contribución social e histórica de las mujeres y del feminismo al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos necesarios para que el alumnado se haga cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas. Se trabajará la importancia del cuidado de forma transversal.

d) La capacitación del alumnado y la remoción de los obstáculos existentes mejorando, entre otros, los programas de orientación del alumnado en la selección de los estudios, para favorecer que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género, de modo que se pueda superar la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores estratégicos de la formación profesional, así como en ámbitos como la industria, la ciencia y la tecnología y la de los hombres en ámbitos como las humanidades, la educación o la salud.

e) La prevención de la violencia machista contra las mujeres, a través del cuestionamiento de la socialización de género binaria y mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a las distintas formas de relación y a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

f) El respeto a la diversidad sexual y cualquier forma de relación, haciendo frente a los prejuicios relacionados con la orientación y la identidad sexual y fomentando una sexualidad

libre, positiva y saludable, así como una educación sexual integral y sistemática, con una metodología adecuada a cada edad.

2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas, incluidos los abusos sexuales a menores, en todos los niveles educativos, y fijará asignaturas o contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y el fomento de relaciones afectivo-sexuales saludables y positivas, el uso no sexista del lenguaje, el cuestionamiento del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo o producto de enriquecimiento, la identificación y prevención de conductas machistas, incluidas las menos visibles, y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

3. La Administración educativa aprobará un plan general de coeducación en el que se recogerán de forma general y coordinada las líneas de intervención y las directrices para orientar las actuaciones que han de desarrollar los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi con relación a la coeducación.

4. La Administración educativa velará por que los horarios y el calendario faciliten al máximo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las madres y padres del alumnado. Además, fomentará la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y su participación en la vida educativa y asociativa de los centros escolares.

Artículo 33. *Materiales didácticos.*

1. Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia machista contra las mujeres.

2. Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el artículo 32.1. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 34. *Personas y estructuras.*

1. Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos correspondientes responsables de la evaluación, investigación, innovación e inspección educativa, así como en todos los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación especializada en coeducación.

2. La Administración educativa garantizará en todos los centros educativos el nombramiento de profesorado responsable de coeducación en los centros escolares y la correspondiente asignación horaria, en el horario semanal del profesorado, para el trabajo y la formación en materia de coeducación. Asimismo, garantizará que existan comisiones responsables del tema de la igualdad de mujeres y hombres, en las que participe la comunidad educativa, y que se coordinarán, en su caso, con los órganos o unidades de igualdad de la administración local correspondiente. También asegurará la existencia de representantes de igualdad con formación adecuada en los órganos de máxima representación de dichos centros y la promoverá en los consejos escolares, tanto de ámbito municipal como autonómico, a fin de que impulsen medidas para promover la igualdad en el ámbito educativo.

3. La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.

4. El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios que les consten de violencia machista contra mujeres, niñas y niños.

Artículo 35. *Formación.*

1. La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria y que incluyan contenidos que faciliten identificar y afrontar de forma adecuada el abordaje de los diferentes tipos de violencia machista contra mujeres, niñas y adolescentes.

2. A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y los horarios previstos en los citados planes.

3. La oferta de formación permanente dirigida a profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

4. La Administración educativa promoverá también la formación en coeducación del personal que integra la Comunidad Escolar.

5. Asimismo, la Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres, promoverá la sensibilización y formación de las familias en temas de coeducación.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 36. *Sistema Universitario Vasco.*

1. Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

2. Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades del Sistema Universitario Vasco impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento y, en particular, que incorporen contenidos específicos sobre coeducación en la formación dirigida al profesorado de la educación no universitaria y sobre igualdad y violencia machista contra las mujeres en aquellas carreras vinculadas con profesionales que atienden a víctimas, así como en las relacionadas con la comunicación.

4. La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.

b) Tengan en los equipos de investigación una representación de, al menos, el 40 % de mujeres.

c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.

d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

e) Aborden aspectos vinculados con la prevención y la atención a víctimas de la violencia machista contra las mujeres que favorezcan la mejora de dicha atención y la formación de profesionales en dicho ámbito.

5. La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

CAPÍTULO IV

Trabajo

Sección 1.ª Trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

Artículo 37. *Trabajo doméstico y personas cuidadas y cuidadoras.*

1. Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Los poderes públicos vascos tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el diseño de sus presupuestos y de sus políticas económicas y sociales para favorecer la transformación hacia un modelo económico y social que ponga el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro.

3. Se fomentará el derecho de todas las personas a recibir cuidados, garantizando la promoción de la autonomía de las personas atendidas y poniendo en marcha medidas que prioricen la no reproducción de modelos de cuidados de base familiar sostenidos por mujeres.

4. Las personas cuidadoras no profesionales tienen derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso. Con el fin de hacerlo efectivo, en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y del Sistema Vasco de Servicios Sociales, las administraciones públicas vascas competentes, entre otras, han de llevar a cabo las medidas siguientes:

a) Realizar ofertas formativas dirigidas a las personas cuidadoras familiares en función de las necesidades detectadas en ellas.

b) Desarrollar programas de reposo y esparcimiento que incluyan alojamientos temporales para permitir el descanso de quienes cuidan, considerando especialmente a quienes sostienen familias monoparentales o asumen cargas familiares en solitario.

c) Apoyar iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.

d) Otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial que sean necesarios para atender las necesidades de las personas cuidadoras.

Artículo 38. *Corresponsabilidad.*

Los poderes públicos vascos han de promover la corresponsabilidad social del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otras medidas, a través de:

a) La adecuación de las estructuras del empleo y la transformación de la cultura y práctica empresarial que incluya, entre otras, las medidas recogidas en el artículo 52 de esta ley.

b) La provisión universal y pública de cuidados que incluya, entre otras, las medidas recogidas en el artículo 53 de esta ley.

c) El fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado y de la generalización de la ética y práctica del cuidado como vía para el desarrollo y bienestar propio y ajeno, y para la prevención, tanto de las desigualdades y la violencia machista contra las mujeres, como de las conductas de riesgo nocivas para las personas y el entorno. Asimismo, los poderes públicos vascos adoptarán las medidas oportunas para que las normas y actuaciones que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres.

Sección 2.ª Empleo

Artículo 39. *Promoción de las condiciones.*

Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia

o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Artículo 40. *Servicios de empleo.*

1. Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.

2. A fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas vascas:

a) Formarán al personal propio de sus servicios de empleo y garantizarán la formación del personal de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral, es decir, en información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo, así como sobre el modo de atender a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas y con empleos de calidad, considerando especialmente a aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1. Entre otras medidas, garantizarán la presencia equilibrada de las mujeres en los programas de empleo que prevén contratos o ayudas económicas en sectores en los que están infrarrepresentadas.

c) Incluirán la perspectiva de género en la formación profesional que gestionen directa o indirectamente.

Artículo 41. *Acceso y condiciones de empleo.*

Con el objetivo de favorecer el acceso y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, en particular de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

a) Incorporarán la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, así como módulos específicos de género en sus programas formativos.

b) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, acciones positivas para contratar mujeres en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas, en especial en los que sean considerados más estratégicos en la economía.

c) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de estas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad, que tienen mayor incidencia en las mujeres.

d) Priorizarán, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas y sean considerados más estratégicos en la economía.

e) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

f) Promoverán, en el marco de sus competencias, la mejora de las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados, en particular, el servicio del hogar familiar, de modo que se cumplan las previsiones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al empleo decente en dicho sector. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma, en relación con el personal al servicio del hogar familiar, ofrecerá asesoramiento jurídico gratuito y fomentará la intermediación laboral pública a fin de evitar situaciones de precariedad y vulneración de derechos.

g) Promoverán la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas, limitando la subcontratación o, en su defecto, estableciendo cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales o actividades equivalentes en la administración pública.

Artículo 42. *Planes de formación y gestión avanzada.*

1. En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten la promoción profesional de las mujeres.

2. Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres, en especial de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1, en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas como en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. Sobre todo, en aquellas acciones formativas que capacitan a las mujeres para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, en particular a puestos directivos y a sectores con empleos de calidad.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la calidad y la gestión avanzada.

Artículo 43. *Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.*

1. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos que reglamentariamente se determinen, promoverá ayudas para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres, la formación de los agentes sociales y otras personas que intervengan en la elaboración e implantación de dichos planes y la contratación de personas expertas que asesoren en su elaboración. La regulación de estas ayudas deberá tomar en consideración las circunstancias y necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, impulsará la creación de redes de colaboración entre empresas para el desarrollo de políticas de igualdad.

3. Las administraciones públicas vascas, en el marco de las políticas de promoción económica y empleo en cualquiera de los sectores productivos, promoverán, en los términos que reglamentariamente se determinen, ayudas a las empresas para la ejecución de las medidas contenidas en los planes para la igualdad de mujeres y hombres, en particular para aquellas que hayan sido reconocidas como entidades colaboradoras de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma, en el marco de sus competencias y en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones implicadas, ha de impulsar la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo y promover que se desarrollen planes, campañas y otras medidas para prevenir y combatir dicha discriminación en el ámbito laboral, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, y en particular, en sectores especialmente vulnerables.

Artículo 44. *Discriminación retributiva.*

En particular, por lo que respecta a la discriminación retributiva, se desarrollarán las siguientes medidas:

a) La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de la Inspección de Trabajo, desarrollará planes y campañas específicas contra la discriminación retributiva, habilitando para ello los recursos humanos, económicos y materiales necesarios.

b) La Administración de la Comunidad Autónoma pondrá a disposición de las instituciones públicas, de las empresas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de la ciudadanía en su conjunto recursos para combatir la discriminación retributiva y para garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor; en particular, directrices, criterios y metodologías para una valoración, clasificación y evaluación de puestos y una promoción profesional no sexista, así como un servicio de información y asesoramiento y de canalización de quejas o denuncias.

c) En los términos que se determine reglamentariamente, las organizaciones que compongan el sector público vasco deberán garantizar la transparencia en el ámbito retributivo, a través de libros de registro de retribuciones u otras fórmulas que se consideren adecuadas, así como aplicar las directrices, criterios y metodologías referidas en el apartado b) y, en su caso, realizar las auditorias salariales o retributivas correspondientes.

d) Por lo que respecta al sector privado, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 2.4 y 2.5 de esta ley, es un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, los poderes públicos vascos incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes y establecerán los oportunos sistemas de control salarial o retributivo. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributivas, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.

e) En el resto de las empresas pertenecientes al sector privado, las administraciones públicas vascas fomentarán la transparencia retributiva y facilitarán que se apliquen las directrices, criterios y metodologías mencionadas en el apartado b) y que se realicen autoevaluaciones y auditorías salariales o retributivas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación del Estado en la materia.

Artículo 45. *Entidades colaboradoras.*

Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

Artículo 46. *Negociación colectiva.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre las y los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se procure una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva. Fomentará el diálogo especialmente en los sectores feminizados y carentes de convenio colectivo.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de Convenios Colectivos, ha de velar para que estos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 47. *Seguridad y salud laboral.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Para ello:

a) Considerará la variable sexo y otras variables que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Impulsará acciones de sensibilización y formación dirigidas a agentes sociales y colectivos implicados en la prevención de riesgos laborales sobre la incorporación de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral.

c) Tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

2. Las administraciones públicas vascas considerarán, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1 de la presente ley, en relación con el artículo 178.c) de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

5. Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la presente ley.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia, de conformidad con lo establecido en el capítulo VII de este título.

CAPÍTULO V

Otros derechos sociales básicos

Artículo 48. *Salud.*

1. Las administraciones públicas vascas, en la formulación, desarrollo y evaluación de sus políticas, estrategias y programas de salud, considerarán las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente, a los efectos de garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres. A tal fin, integrarán de forma activa en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud el principio de igualdad de trato y oportunidades y evitarán que, por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros. Asimismo, han de promover, entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud, el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito, así como la formación de sus profesionales al respecto.

2. Las administraciones públicas vascas, a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán 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 a las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y al esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

3. Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de medidas tanto preventivas como asistenciales, dirigidas, entre otros aspectos, a:

a) Asegurar de forma integral la salud sexual y reproductiva, y favorecer el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.
b) Facilitar la planificación sexual y evitar embarazos no planificados.
c) Garantizar las prestaciones de reproducción humana asistida admitidas, sin que puedan producirse discriminaciones por razones de estado civil, de discapacidad, de orientación sexual o de procedencia.
d) Garantizar la prestación de la interrupción del embarazo, a través de los centros de la red sanitaria de responsabilidad pública, según la normativa vigente.
e) Promover la autonomía de las mujeres en el embarazo, el parto y la lactancia, así como su empoderamiento en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, las medidas de prevención de las enfermedades de transmisión sexual y otros aspectos relacionados con su salud sexual y reproductiva.
f) Prevenir y detectar enfermedades de transmisión sexual.
g) Prevenir y detectar la mutilación genital femenina, e informar a las personas afectadas, incluidas las mujeres menores de edad, sobre la posibilidad, en su caso, de restaurar o mitigar, mediante mecanismos sanitarios de intervención quirúrgica, los efectos de la mutilación practicada.
h) Se tendrá también en cuenta el papel de los hombres en el diseño, desarrollo y evaluación de las medidas previstas en los apartados anteriores y se pondrán en marcha actuaciones específicamente dirigidas a ellos que contribuyan a la igualdad de mujeres y hombres.

4. La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.

Artículo 49. *Inclusión social.*

1. Las administraciones públicas vascas, a través de un abordaje integral, preventivo, integrado, centrado en las personas, interdisciplinar y coordinado, adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para grupos de mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1 de esta ley.
2. Las administraciones públicas vascas tendrán en cuenta las necesidades específicas de las familias monoparentales en el diseño e implantación de sus políticas y programas y promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentran por tal circunstancia en una situación de precariedad económica o social. A tal fin, adoptarán medidas para garantizar el pago de pensiones compensatorias y alimenticias, establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas, proporcionarán asistencia personal a las madres con discapacidad que la necesiten, adaptarán los baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos y otro tipo de acciones para prevenir y corregir la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión entre las personas integrantes de este tipo de familias y sus mayores dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma elaborará un plan de actuación en materia de prostitución y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, en colaboración con el resto de las administraciones y los grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.

5. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus respectivas competencias y desde un enfoque intercultural y de derechos humanos, promoverán la igualdad real y efectiva de las mujeres de origen extranjero, migradas o de otra nacionalidad, así como de las mujeres gitanas, y removerán los obstáculos adicionales a los que se enfrentan, relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y los estereotipos y roles asignados.

6. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, establecerán medidas para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres con discapacidad, desde un enfoque de accesibilidad universal y que promueva su participación activa y plena en la sociedad.

7. Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas que estén en el marco de sus competencias para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres presas.

8. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, establecerán medidas para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres sin hogar y en situación de exclusión social grave, desde enfoques centrados en la persona y orientados a la vivienda.

9. Las administraciones públicas vascas garantizarán cauces de participación adecuados para las asociaciones de mujeres representativas de los intereses de los colectivos mencionados en los párrafos anteriores en la elaboración, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en este artículo. Deberán, a su vez, diseñar estrategias de sensibilización ciudadana para hacer frente a los prejuicios y estereotipos sobre los que se asienta la discriminación social y las violencias a las que se enfrentan.

Artículo 50. *Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural.*

1. Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que se integre la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas, normas, planes y programas en materia de ordenación del territorio, urbanismo, transporte y vivienda, considerando, entre otras, cuestiones como:

a) El fomento del conocimiento de las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de vivienda, transporte y urbanismo, incrementando y mejorando a tal fin los diagnósticos y estudios, así como la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores específicos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en dichos sectores.

b) El fomento de espacios seguros para garantizar una vida libre de violencia machista contra las mujeres.

c) La promoción de espacios y territorios socialmente cohesionados que contribuyan a mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres y que favorezcan un acceso a los servicios e infraestructuras en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1.

d) El favorecimiento de la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral y, en general, la consideración de las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

e) El fomento de la formación en igualdad dirigida a profesionales del sector.

f) El fomento de la transparencia y de una mayor visibilidad y participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas; en particular, de aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1.

2. Asimismo, los poderes públicos vascos, en el marco de sus competencias en materia de medio ambiente, entre otras medidas:

a) Fomentarán el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y con la ordenación y protección del paisaje, e incrementarán y mejorarán la información estadística disponible desagregada por sexo y los indicadores relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en lo que concierne a las políticas de gestión del medio ambiente.

b) Integrarán la perspectiva de género en la educación medioambiental.

c) Incentivarán el empleo y el autoempleo de calidad de las mujeres en los sectores emergentes vinculados con el medio ambiente.

d) Integrarán el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, y visibilizarán los distintos impactos de este fenómeno.

e) Fomentarán la formación en igualdad dirigida a profesionales del sector.

f) Promoverán la transparencia y una mayor visibilidad y participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas; en particular, de aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último apartado del artículo 3.1.

3. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus respectivas competencias, promoverán las condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el medio rural y removerán los obstáculos adicionales a los que las mujeres se enfrentan, relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y con los estereotipos y roles asignados.

4. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, promoverán el reconocimiento de la contribución de las mujeres del ámbito pesquero y agrario a la soberanía alimentaria y al sostenimiento de la vida y del planeta. Asimismo, adoptarán las medidas para garantizar su derecho a la igualdad real y efectiva y para remover los obstáculos adicionales a los que se enfrentan, relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y con los estereotipos y roles asignados.

CAPÍTULO VI

Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 51. *Conciliación corresponsable.*

A los efectos de esta ley, la conciliación corresponsable se refiere al conjunto de medidas dirigidas a buscar un justo equilibrio a la hora de dar respuesta a las obligaciones y necesidades personales, familiares y profesionales, que promuevan que todos los agentes implicados y en, particular, los hombres, las instituciones públicas y las empresas asuman la parte de trabajo doméstico y de cuidado necesaria para evitar que recaiga fundamentalmente en las mujeres la responsabilidad de dicho trabajo y se corrija su desigual distribución actual, que está en la base de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida. En este sentido, las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, de la adecuación de las estructuras del empleo a las obligaciones y necesidades de la vida personal y familiar, de la provisión universal y pública de cuidados, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 52. *Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.*

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y de la prestación del servicio público, así como otro tipo

de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, promoverán que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

3. Los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional y en las futuras pensiones que les pudieran corresponder por su desempeño laboral.

5. Para todos los párrafos anteriores, las medidas necesarias para su puesta en marcha se elaborarán junto con las personas representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 53. *Provisión universal y pública de cuidados.*

1. Los poderes públicos vascos han de promover la provisión universal y pública de cuidados a través del Sistema Vasco de Servicios Sociales y de servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente. Todo ello se realizará garantizando unas condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

3. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de establecer los recursos necesarios para garantizar el óptimo funcionamiento del Sistema de Promoción de la Autonomía y Atención de la Dependencia, de modo que se dé respuesta adecuada a las necesidades de atención y a la demanda de cuidados existente.

4. La Administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.

5. Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

6. Las administraciones públicas vascas, en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

7. Las administraciones públicas vascas han de fomentar la creación de bolsas o servicios de cuidado profesional, de calidad y con garantía de derechos laborales de las personas profesionales, para el cuidado de menores de 14 años u otras personas que puedan requerir cuidados, así como la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto

sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VII

Violencia machista contra las mujeres

Sección 1.ª Marco general de intervención

Artículo 54. *Definición, tipología y principios.*

1. Los poderes públicos vascos deben garantizar una vida libre de violencia machista contra las mujeres.

2. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las desigualdades estructurales que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres, o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión, y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos o económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

3. Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzosos y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita a, los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

4. Se considera asimismo violencia machista contra las mujeres la violencia ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, especialmente contra los hijos e hijas u otros familiares, con la voluntad de afligir a la mujer.

5. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para el acceso a los distintos derechos y servicios, sin que se pueda hacer depender la prestación de servicios de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra la persona autora de delito, salvo en aquellos servicios dirigidos al ejercicio de acciones judiciales.

6. Las políticas que tengan por objeto prevenir, hacer frente, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres deben estar enmarcadas en las políticas de igualdad, y los órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres de las distintas administraciones públicas vascas, cada cual en su respectivo ámbito de competencia, deben ejercer un papel de liderazgo y coordinación general, sin perjuicio de los liderazgos y las coordinaciones más específicas que correspondan a los órganos responsables de los distintos sistemas y políticas sectoriales concernidas.

7. Junto con los principios generales recogidos en el artículo 3 de esta ley, los principios rectores que rigen la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres son los siguientes:

a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos, desde un enfoque de género y feminista, lo que, a los efectos de esta ley, supone una intervención fundamentada en la comprensión de las relaciones de género, en el empoderamiento de las mujeres y en poner los derechos de las víctimas en el centro de todas las medidas, para evitar la

victimización secundaria, protegiendo su intimidad, imagen y vida privada, garantizando su consentimiento activo en sus relaciones con las instituciones públicas implicadas y estableciendo al mismo tiempo los procedimientos adecuados para el tratamiento de datos personales.

b) Enfoque sistémico, integral e integrado, de modo que se parta de la base de que la violencia machista contra las mujeres es un problema estructural y multidimensional, y que las necesidades de las víctimas son múltiples y todas ellas se deben tomar en consideración en el marco de una intervención pública multisectorial coordinada.

c) La diligencia debida y rendición de cuentas, de manera que se dé cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de prevención, protección, asistencia, persecución del victimario y reparación de la víctima de la violencia machista contra las mujeres y se establezcan mecanismos de rendición de cuentas para casos de falta de diligencia.

d) El interés superior de las niñas, niños y adolescentes, de modo que se investiguen y atiendan las formas específicas de violencia que les afectan y que se adapten los sistemas de prevención, detección, protección y atención a sus necesidades específicas. Los poderes públicos vascos tomarán las medidas necesarias para impedir que planteamientos teóricos o criterios sin aval científico que presuman interferencia o manipulación adulta, como el llamado síndrome de alienación parental, puedan ser tomados en consideración.

Sección 2.ª Investigación, sensibilización, prevención y formación

Artículo 55. *Investigación y recogida, comunicación y difusión de datos.*

1. Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias y su impacto en la salud y en el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos de la vida, de las diferentes formas de violencia machista contra las mujeres y, en particular, de las ejercidas contra las niñas, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de realizar o apoyar encuestas periódicas de prospección de toda la población y estudios sobre las distintas manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres para conocer su magnitud y prevalencia, considerando los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último apartado del artículo 3.1, e integrando la perspectiva interseccional.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar que en las encuestas de salud y de servicios sociales se incluyen indicadores relativos a la violencia machista contra las mujeres.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma, en el marco de los acuerdos de colaboración referidos en el artículo 66.1 de esta ley, impulsará la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial, laboral y social. Todos ellos han de ajustarse a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos personales y a los criterios establecidos por los organismos europeos e internacionales en la materia.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y en colaboración con las instituciones implicadas, ha de realizar periódicamente evaluaciones de la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia machista contra las mujeres, que permita disponer de un mapa actualizado de recursos de atención, que sirva para establecer las coberturas asistenciales necesarias; identificar los grupos de mujeres que no acceden o tienen dificultades para acceder a ellos, conocer el grado de satisfacción de las usuarias e identificar aquellas necesidades no cubiertas, y formular objetivos de mejora.

6. A los efectos del cumplimiento de lo señalado en los dos párrafos anteriores, el resto de administraciones públicas vascas deben facilitar la información disponible con relación a los recursos y servicios que de ellas dependan a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, quien ha de dar cuenta periódicamente al Parlamento Vasco de los referidos datos estadísticos y evaluaciones, así como proceder a su difusión pública.

7. Asimismo, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de hacer llegar la información requerida al órgano competente para su remisión al Grupo de Personas Expertas en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO).

Artículo 56. *Sensibilización y prevención.*

1. Habida cuenta de que la violencia machista contra las mujeres es una de las manifestaciones más dañinas y visibles de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención las administraciones públicas vascas deben promover y aplicar de manera efectiva todas las medidas para la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres previstas en esta ley y en el resto de la normativa vigente y, en particular, las referidas al ámbito de la educación y al fomento de la coeducación y al ámbito de los medios de comunicación.

2. Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, de forma coordinada y con el objetivo de promover la igualdad y prevenir y eliminar la violencia machista contra las mujeres, han de realizar campañas de sensibilización para promover los cambios en los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres, a fin de erradicar prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

Asimismo, deben llevar a cabo programas y actuaciones con el fin de abordar la desigualdad de género, incluidas actividades de sensibilización y formación, dirigidas específicamente a las mujeres para reforzar su autonomía, concienciación feminista y empoderamiento, y a los hombres para la deconstrucción de las masculinidades machistas y violentas, de modo que se conviertan en agentes activos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista.

Se fomentarán especialmente aquellos programas y actuaciones de promoción de la infancia y la juventud que den voz y favorezcan el empoderamiento de las niñas y de las chicas y la implicación de los niños y los chicos en la igualdad. Asimismo, se promoverán programas dirigidos a las mujeres mayores y a aquellas en las que concurran los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último apartado del artículo 3.1 de esta ley.

3. Las administraciones públicas vascas han de adoptar medidas de prevención para, de un lado, detectar situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas y potenciales víctimas de la violencia machista contra las mujeres, y de otro, poner a disposición de la ciudadanía, en especial de las mujeres, y de forma ágil y accesible, la información básica sobre sus derechos y los recursos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para la asistencia integral a víctimas.

4. Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la existencia de programas, tanto para menores como para adultos, dirigidos a enseñar a quienes ejercen la violencia machista contra las mujeres a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales para prevenir nuevas violencias y cambiar los esquemas de comportamientos violentos, así como garantizar la existencia de programas de reeducación dirigidos a prevenir la reincidencia de los autores de estos delitos.

Artículo 57. *Formación.*

1. Cada una de las administraciones públicas vascas debe garantizar la formación inicial y continua obligatoria para todo su personal dedicado al diseño de políticas y programas y a la detección, atención y protección de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres. A tales efectos, los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con los correspondientes organismos y órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, deben realizar diagnósticos, que se actualizarán periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal a fin de que la formación se ajuste a las necesidades de sus diferentes profesionales.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de promover instrumentos formativos y espacios de intercambio para

profesionales de los diferentes sectores a fin de favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención contra la violencia machista hacia las mujeres, donde prime como horizonte y eje de intervención el empoderamiento de las víctimas.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma contribuirá, en la medida de sus competencias, a la formación, en materia de violencia machista contra las mujeres, de la judicatura, de la fiscalía, del personal de la Administración de Justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y demás operadores jurídicos.

4. Las administraciones públicas vascas han de garantizar la formación adecuada de las personas que trabajan en el ámbito de la infancia y de la juventud para la detección y atención de las formas específicas de violencia machista contra las mujeres que afectan a las personas en dichas edades, en particular, la violencia sexual en el ámbito familiar o en los entornos cercanos, y las violencias que se producen en ámbitos como el deporte, el ocio, los centros educativos e institucionales y el digital.

5. Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación de profesionales de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia machista contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas y en el de la prevención de la reincidencia de los autores de dichos delitos.

6. Las administraciones públicas vascas exigirán como requisito la formación en materia de igualdad y erradicación de la violencia machista para el desempeño de puestos de trabajo y la prestación de servicios específicos para víctimas de violencia machista contra las mujeres.

7. Las formaciones referidas en los párrafos anteriores se deben desarrollar desde un enfoque de derechos humanos, de género y feminista, y desde una perspectiva interseccional.

Sección 3.ª Detección, atención, coordinación y reparación

Artículo 58. *Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación.*

1. Las administraciones públicas vascas han de asegurar que las actuaciones referidas a la detección, atención y reparación en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres se realicen evitando la revictimización y poniendo los derechos de las víctimas y su empoderamiento en el centro de todas las medidas, prestando especial atención al proceso de transición de víctima a superviviente, y, en particular, los de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad por concurrir algunos de los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último apartado del artículo 3.1 de esta ley.

2. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, deben asegurar el derecho que toda víctima de violencia machista contra las mujeres tiene a una atención prioritaria, integral, gratuita, accesible y de calidad, prestada por profesionales con capacitación específica y adaptada a sus necesidades derivadas de o relacionadas con la situación de violencia, sin discriminación alguna, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial. A tal fin, se velará por una gestión integrada y coordinada de los correspondientes expedientes en los términos que se determine reglamentariamente, garantizando el consentimiento informado activo de las víctimas y, al mismo tiempo, la agilidad procedimental necesaria en el tratamiento de los datos personales.

3. Este derecho incluye el acceso equitativo a una información y orientación adecuada y accesible, expresada en una lengua comprensible y de forma clara para todas las víctimas sobre sus derechos y los recursos existentes, la atención a su salud física y mental, así como la atención a sus necesidades de seguridad, económicas, de alojamiento temporal seguro, de vivienda, educativas y sociales en los términos previstos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las administraciones públicas vascas han de considerar a las víctimas de violencia machista contra las mujeres como un colectivo de atención preferente y prioritaria en el acceso a las plazas y servicios públicos y concertados que se consideren idóneos en el proceso de atención.

5. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, deben incluir en los planes estratégicos del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y

social el objetivo prioritario de la eliminación de la violencia machista contra las mujeres y de la atención adecuada a sus víctimas, considerando su dimensión estructural.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, deben asegurar que las profesionales y los profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social actúan de forma proactiva y coordinada para detectar casos no explicitados de violencia machista contra las mujeres y encauzarlos adecuadamente. A tal fin, han de garantizar la existencia y aplicación de protocolos, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas, que incluyan los indicadores y pautas de actuación correspondientes.

7. Las administraciones públicas vascas deben garantizar que las profesionales y los profesionales de los diferentes ámbitos implicados disponen del tiempo suficiente, de los recursos formativos y de apoyo y de los espacios adecuados para la atención a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, así como de criterios para valorar la situación de riesgo en la que se encuentran las víctimas, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas y sin perjuicio de los sistemas de valoración del riesgo existentes en el ámbito policial.

8. Las administraciones públicas vascas fomentarán procesos grupales en la recuperación, empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres y promoverán la comunicación y el trabajo comunitario en materia de violencia machista contra las mujeres junto con las asociaciones de mujeres a favor de la igualdad, grupos feministas, escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.

Artículo 59. *Atención sanitaria.*

1. El Sistema Sanitario de Euskadi garantizará a las víctimas de cualquier tipo de violencia machista contra las mujeres el ejercicio de su derecho, reconocido normativamente, a la protección de la salud y a la atención sanitaria, que incluirá la detección de situaciones de violencia y el seguimiento de la evolución de su estado hasta su total restablecimiento, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas derivadas de la violencia sufrida, independientemente de su situación administrativa.

2. El Sistema Público de Salud garantizará una atención específica y especializada a las mujeres víctimas de violencia machista, especialmente a aquellas en las que concurra enfermedad mental, trastornos de personalidad y adicciones.

3. El Sistema Sanitario de Euskadi garantizará la atención psicológica especializada a todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.

4. El Sistema Sanitario de Euskadi pondrá los medios para que en todos los servicios de urgencias hospitalarias exista personal especializado al objeto de que a las víctimas de violaciones o de otras violencias sexuales se les realice un reconocimiento médico y médico-forense adecuado, se les dispense un apoyo vinculado al traumatismo y se les oriente y derive a los recursos correspondientes. El personal forense se deberá personar en dichos servicios hospitalarios, independientemente de la inicial voluntad de la víctima de emprender acciones legales contra el autor del delito. Para todo ello, en caso de ser necesario, se adaptarán los protocolos existentes en el marco de los acuerdos interinstitucionales referidos en el artículo 66. Se deberá garantizar el acceso universal a todos esos espacios, estructuras y recursos.

Artículo 60. *Atención social.*

1. Las administraciones públicas que integran el Sistema Vasco de Servicios Sociales, de acuerdo con el régimen competencial previsto en la legislación sobre servicios sociales, han de garantizar a todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres la prestación de los servicios incluidos en el catálogo y en la cartera de prestaciones y servicios de dicho sistema, en función de sus necesidades y con carácter inmediato, independientemente de su situación administrativa. A tal fin, llevarán a cabo las medidas normativas y de otra índole necesarias.

2. En particular, garantizarán los servicios de información y atención a distancia, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año; la atención de urgencia; la acogida, a corto, medio y largo plazo; el asesoramiento sociojurídico; la atención

psicosocial y psicológica; la intervención socioeducativa y el acompañamiento social. Asimismo, adoptarán las medidas necesarias para asegurar que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres sean atendidas con carácter prioritario en el resto de servicios de la cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

3. Las administraciones forales y la Administración de la Comunidad Autónoma, a través de las prestaciones y servicios de la cartera y, en su caso, mediante otras prestaciones y servicios de carácter experimental, garantizarán la existencia de:

a) Servicios de atención especializada a las niñas y adolescentes que sufren en primera persona la violencia machista contra las mujeres, así como a las niñas, niños y adolescentes y otras personas a su cargo que estén expuestas a un entorno en que se ejerce dicha violencia. Se reforzará el apoyo y la asistencia a hijas e hijos de víctimas mortales, debido a su especial situación de vulnerabilidad, y se adoptarán y aplicarán protocolos para estos casos.

b) Medidas para la seguridad y el apoyo social y psicológico de familiares y amistades del entorno íntimo de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, cuando así lo demanden.

4. Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que las prestaciones y los servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, dirigidos a toda la población y específicos, de los que puedan ser destinatarias las víctimas de la violencia machista, conformen un continuo de atención que sea coherente con el enfoque universal y comunitario definido en la legislación sobre servicios sociales, mediante la adopción de medidas que refuercen el carácter preventivo, integral, personalizado, próximo, participativo y descentralizado de la atención.

5. Las administraciones públicas vascas, cada cual, en su ámbito de competencia, promoverán espacios de coordinación entre los órganos competentes en el ámbito de los servicios sociales y en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, a fin de facilitar la definición conjunta de los modelos de atención, la inclusión de la perspectiva de género en la intervención y la generación de mecanismos estables de cooperación que favorezcan la mejora de la atención.

Artículo 61. *Prestaciones económicas.*

1. Las víctimas de la violencia machista contra las mujeres quedan exentas de la aplicación del límite mínimo de edad previsto legalmente para la percepción de la renta de garantía de ingresos. Las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual y se integren en el de otras personas como consecuencia de una situación de violencia machista contra las mujeres tienen derecho a percibir la renta de garantía de ingresos, tanto si quienes las acogen son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su percepción.

2. Asimismo, y a efectos de promover su autonomía económica y facilitar su vuelta a la vida normalizada, las víctimas de la violencia machista contra las mujeres que estén acogidas en pisos o centros de acogida temporal, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su obtención, tienen derecho a percibir la renta de garantía de ingresos, aun cuando su manutención básica sea cubierta por dichos pisos o centros.

3. Los servicios sociales dispondrán de una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas de urgencia que tengan como objeto hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, mientras se tramita la concesión del resto de prestaciones económicas a las que puedan tener derecho.

4. Además de las prestaciones económicas de carácter general a las que tengan acceso, respecto de las cuales tendrán la consideración de colectivo preferente, las administraciones públicas vascas han de garantizar a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres el acceso a las siguientes ayudas económicas específicas, para lo cual, en su caso, adecuarán las normas y prestaciones relativas al Sistema Vasco de Servicios Sociales y al Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social:

a) Ayudas de pago único para víctimas que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener empleo, en el marco de la legislación estatal básica de aplicación.

b) Ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres.

c) Ayudas extraordinarias para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, siempre que se haya observado por los órganos competentes la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias previstas.

Artículo 62. *Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo.*

1. Las administraciones públicas vascas han de garantizar que en el acceso a las viviendas financiadas con fondos públicos se dará prioridad a las víctimas que enfrentan cualquier manifestación de violencia machista contra las mujeres y estén en situación de precariedad económica debido a la violencia o cuando el acceso a una vivienda sea necesario para su recuperación. A tal fin, se coordinarán entre sí y establecerán exenciones de requisitos, reservas, adjudicaciones directas u otro tipo de medidas que se concretarán a través del oportuno desarrollo reglamentario, en el que se tendrán en cuenta las necesidades de accesibilidad para las víctimas con discapacidad y las necesidades de adaptación de la vivienda para mujeres mayores de 65 años.

2. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de violencia machista contra las mujeres tendrán un trato preferente en los recursos públicos para la orientación sociolaboral. También lo tendrán para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.

3. Las administraciones públicas vascas han de promover la contratación laboral de las víctimas de violencia machista contra las mujeres, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

4. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas han de considerar como un colectivo preferente en el acceso a plazas de residencias públicas a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres con discapacidad o que sean mayores de 65 años y se encuentren en situación de precariedad económica y así lo soliciten.

5. La Administración educativa ha de garantizar que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres tendrán un trato preferente en el acceso, aun cuando sea temporal, a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

6. Asimismo, la Administración educativa ha de asegurar una adecuada transición y una correcta escolarización en los casos en los que las hijas e hijos de las víctimas tengan que ser reubicados y escolarizados en un centro escolar distinto al que asistían cuando convivían en el entorno violento.

7. A los efectos de lo referido en los cuatro párrafos anteriores, se habrán de tener en cuenta sus posibles necesidades específicas como, en su caso, las relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Artículo 63. *Atención policial.*

La Administración de la Comunidad Autónoma y las administraciones locales de los municipios vascos han de garantizar, a través del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi, que se presta a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres una atención prioritaria, eficaz y de calidad, para lo cual, entre otras medidas, han de:

a) Garantizar un servicio de urgencias, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año, que facilite protección policial y ayuda inmediata a las víctimas. Este servicio estará gestionado para todo el territorio autonómico por el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de protección ciudadana.

b) Facilitar a las víctimas, en una lengua comprensible y de forma clara, información sobre sus derechos, los recursos disponibles y las consecuencias de la interposición de la denuncia.

c) Asegurar la coordinación y la colaboración entre los diferentes cuerpos policiales, así como entre estos y el resto de servicios de atención, incluidos los servicios sociales de base, de modo que intercambien información que asegure la adecuada atención a las víctimas y que se eviten actuaciones que representen un incremento de la victimización, en concreto la duplicación o repetición de las intervenciones.

d) Disponer de sistemas de valoración del riesgo que faciliten que en cada caso concreto el resto de servicios de atención intervinientes puedan conocer el nivel de riesgo y las medidas de protección establecidas y, en su caso, aportar información que a tal fin pudiera ser de utilidad.

e) Habilitar en las dependencias policiales espacios físicos adecuados, que garanticen la confidencialidad y la separación completa entre la víctima y el victimario, y que estén especialmente diseñados con base en las necesidades de las víctimas o acompañantes menores de edad.

f) Garantizar la plena accesibilidad para todas las víctimas, adaptándose a las necesidades específicas en cada situación y poniendo en marcha los recursos necesarios para facilitar la interposición de la denuncia a las víctimas con algún tipo de discapacidad y a las residentes en zonas rurales de difícil acceso, incluida la posibilidad de interponer la denuncia en el lugar donde se encuentren, sin necesidad de desplazarse a dependencias policiales en caso de necesidad.

g) Actualizar periódicamente los protocolos policiales para la investigación, actuación y valoración del riesgo ante los casos de violencia machista contra las mujeres, en todas sus manifestaciones, considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad y consultando a personas expertas, a las víctimas y a las organizaciones de mujeres que trabajen con ellas.

h) Disponer las medidas de protección que se consideren necesarias en función del resultado de la valoración del riesgo, incluso en aquellos casos en que la víctima decida no interponer denuncia y en los que, como consecuencia de una resolución judicial, se produzca el archivo del caso, siempre que se siga apreciando la existencia de riesgo de violencia.

Artículo 64. *Acceso a la justicia.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar una atención prioritaria, eficaz y de calidad a las víctimas, mediante:

a) Una dotación y capacitación adecuadas de los servicios de atención a la víctima, de los equipos psicosociales de los juzgados y del Centro de Coordinación de Violencia contra la Mujer.

b) Un servicio de acompañamiento especializado a las víctimas en el ámbito judicial.

c) La reducción de los tiempos de espera y la adopción de medidas para la seguridad y preservar la intimidad de las víctimas en las dependencias judiciales y la no confrontación con el investigado acusado, así como para atención adecuada de las personas acompañantes menores de edad, tales como la habilitación o adaptación de espacios y el establecimiento de equipamientos físicos y tecnológicos adecuados en los juzgados de violencia contra la mujer y en otros órganos jurisdiccionales en los que se dilucidan casos de violencia machista contra las mujeres.

d) La disposición de los medios personales y materiales necesarios para que las unidades de valoración forense integral de los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi puedan realizar su labor de forma efectiva, incluidas las pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad de la violencia ejercida.

e) La articulación de los medios necesarios para garantizar que las víctimas sean informadas de la salida de prisión del autor del delito, sea esta de forma temporal o definitiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar:

a) La disponibilidad de los turnos de guardia de asistencia letrada a las víctimas, de modo que se asegure que haya, las 24 horas del día, al menos un letrado o letrada de guardia por partido judicial con especialización en violencia machista contra las mujeres.

b) El derecho a una asistencia letrada inmediata, especializada, única, gratuita e integral a las víctimas de violencia machista contra las mujeres prestada por letrados y letradas con una adecuada formación inicial y continua obligatoria y especializada, y que incluya el ejercicio de acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación, nulidad o divorcio, o cautelares en el caso de uniones de hecho.

c) La existencia de cauces efectivos de seguimiento y rendición de cuentas.

d) La adaptación o flexibilización de los sistemas de comunicación y de acceso a la información jurídica a fin de evitar la situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad en estos contextos.

Artículo 65. *Derecho a la reparación.*

1. A los efectos de hacer efectivo, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el derecho a la reparación reconocido en el Convenio de Estambul a las víctimas de violencia machista contra las mujeres, y sin perjuicio de que toda la asistencia prestada en estos casos debe realizarse desde un enfoque reparador, los poderes públicos vascos desarrollarán las siguientes acciones:

a) La Administración de la Comunidad Autónoma adoptará medidas de apoyo o ayuda económica a las víctimas para supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito establecidas por resolución judicial.

b) Medidas encaminadas al reconocimiento y difusión de la verdad, mediante acciones públicas de rechazo a la violencia y dando reconocimiento, protagonismo y voz a las víctimas y a las organizaciones de defensa de sus derechos e intereses, teniendo presente la perspectiva de transición de víctima a superviviente.

c) Medidas para evitar la repetición del delito, poniendo la atención en quien ha causado el daño y en la implicación social y comunitaria.

d) Medidas dirigidas a la completa recuperación, a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

2. A través de las normas y actuaciones correspondientes se desarrollarán las acciones referidas en este artículo, en cuya elaboración se escuchará a las víctimas y se les concederá protagonismo, en particular, para identificar las vías de reparación que consideren más adecuadas.

Artículo 66. *Coordinación interinstitucional.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de impulsar la actualización de los acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una detección temprana y una actuación coordinada y eficaz ante los casos de violencia machista contra las mujeres y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, incluidas vías para que se puedan canalizar y dar adecuada respuesta a las quejas y sugerencias que se planteen para la mejora de la respuesta institucional en estos casos.

3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores, en los que han de participar de manera proactiva todos los sistemas de atención implicados.

CAPÍTULO VIII

Defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado

Sección 1.ª Adscripción, funciones, límites y deber de colaboración

Artículo 67. *Adscripción.*

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es la institución a la que le corresponde la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 68. *Funciones.*

Para el cumplimiento de lo previsto en el artículo anterior, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ejercerá las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

c) Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 69. *Límites.*

1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni en el de aquellas sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

2. Los actos de investigación deben estar directamente relacionados con las posibles conductas o hechos discriminatorios, sin que puedan realizarse más que los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de aquellos.

3. En cualquier caso, las investigaciones que realice se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.

Artículo 70. *Deber de colaboración.*

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a investigación tienen el deber de facilitar la labor de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, aportando en un plazo razonable los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que estas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento.

Sección 2.ª Funcionamiento. Procedimiento de investigación

Artículo 71. *Iniciación.*

1. Cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo, o quienes legítimamente les representen, pueden presentar una queja ante Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2. Las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres están legitimadas para iniciar y tomar parte en el procedimiento en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.

3. No puede constituir impedimento para dirigirse a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la nacionalidad, la residencia, la edad o la incapacidad legal de la persona afectada.

4. La queja se debe presentar por escrito u oralmente y, en todo caso, ha de motivarse.

5. Con anterioridad al inicio del procedimiento, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y resolver sobre su admisibilidad.

6. Las quejas no serán admitidas cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Se carezca de legitimación activa, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.

b) Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o los hechos susceptibles de motivar la queja.

c) No se identifique quién formula la queja.

d) Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la autoridad judicial competente.

e) Sea manifiestamente infundada o no se aporten los datos que se soliciten.

f) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

g) No esté relacionada con el ámbito de competencia de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de competencia.

7. En caso de que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer considere que no procede la tramitación de la queja, se lo debe notificar a la persona interesada mediante escrito motivado, informándola, en su caso, sobre las instituciones competentes para el conocimiento del caso.

Artículo 72. *Instrucción.*

1. Admitida a trámite la queja, se ha de proceder a practicar las diligencias de investigación necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

2. En esta fase del procedimiento se dará audiencia a la persona contra quien se ha presentado la queja.

Artículo 73. *Finalización.*

1. El procedimiento finalizará de alguna de las siguientes formas:

a) Por resolución que ponga fin al procedimiento.

b) Por desistimiento o renuncia de la persona que haya formulado la queja, siempre y cuando no suponga un perjuicio a terceras personas.

c) Por caducidad, en los procedimientos iniciados a solicitud de la persona interesada, cuando se produzca su paralización por causa imputable a esta. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer le advertirá de que, transcurridos tres meses, se producirá la caducidad del procedimiento. Consumido este plazo sin que la persona requerida realice las actividades necesarias para reanudar la tramitación, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer acordará el archivo de las actuaciones y lo notificará a la persona interesada.

2. La resolución que ponga fin al procedimiento ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones. En ella pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A tal fin, también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja. En ningún caso podrá revocar, anular o sancionar actos discriminatorios.

3. Cuando la persona contra quien va dirigida la queja incumpla las recomendaciones realizadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, esta facilitará a la persona afectada información de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales.

4. Si en el curso de las investigaciones aparecieran indicios racionales de criminalidad, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer los debe poner en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Sección 3.ª Informes y dictámenes

Artículo 74. *Informe anual.*

1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de elaborar un informe anual en el que se recojan la relación de las investigaciones llevadas a cabo y cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

2. El informe se ha presentar ante el Parlamento Vasco.

Artículo 75. *Dictámenes.*

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones

Artículo 76. *Responsabilidad.*

La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres se imputa a la persona física o jurídica que cometa las acciones y omisiones tipificadas en este capítulo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden que puedan concurrir.

Artículo 77. *Infracciones.*

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Se considera infracción leve dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3. Se considera infracción grave:

a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en materia de discriminación.

b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 29.1, 29.2 y 33.1 de la presente ley.

c) Reincidir en la comisión de al menos dos infracciones leves.

4. Tiene el carácter de infracción muy grave la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.

Artículo 78. *Reincidencia.*

A los efectos de la presente ley, existe reincidencia cuando las personas responsables de las infracciones cometan en el término de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme.

Artículo 79. *Sanciones.*

1. Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.

2. Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 18.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años.

3. Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de hasta 90.000 euros y/o con la prohibición de contratar y acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años.

Artículo 80. *Graduación de las sanciones.*

Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente ha de atender a los siguientes criterios de graduación:

a) La naturaleza de los perjuicios causados.

b) La existencia de intencionalidad o reiteración.

c) La subsanación por parte de la persona infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia.

Artículo 81. *Régimen de prescripciones.*

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, a los doce meses, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, un año; en las graves, seis meses, y en las leves, tres meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 82. *Competencia.*

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas por la presente ley serán:

a) La Directora o Director de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) El Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves.

Artículo 83. *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento sancionador se ha de ajustar a los principios establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o legislación que la sustituya.

Disposición adicional primera. *Evaluación y revisión de la ley.*

De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 12 de esta ley, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cada cinco años, hará un seguimiento y evaluación del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley. El informe será remitido al Parlamento Vasco.

Disposición adicional segunda. *Adecuación de las necesidades del personal.*

Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas

en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma.

Disposición adicional tercera. *Unidades administrativas de impulso y coordinación.*

Los órganos competentes de los organismos autónomos y entes públicos referidos en el artículo undécimo, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo o, en su caso, los instrumentos organizativos equivalentes, a fin que en su seno existan unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 16.

Disposición adicional cuarta. *Modificación de las relaciones de puestos de trabajo.*

Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación, innovación e inspección educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, a fin de incorporar requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.

Disposición adicional quinta. *Formación en igualdad como requisito de los puestos de trabajo.*

Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de aquellos puestos a través de los cuales se presten servicios específicos para víctimas de violencia machista contra las mujeres, a fin de incorporar requisitos específicos de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista.

Disposición adicional sexta. *Recursos de la Comunidad Autónoma destinados a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.*

La Comunidad Autónoma del País Vasco incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto destinado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de forma que constituyan, al menos, el 1,5 % sobre el gasto total consignado en los presupuestos generales para el año 2030, sin perjuicio de que dicho objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.3 de la presente ley.

Disposición final primera. *Normas o directrices para la integración de la perspectiva de género en la contratación y en las subvenciones.*

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, normas o directrices en las que se indiquen pautas para el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 24 de la presente ley, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y subvencionales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras medidas públicas o criterios sociales.

Disposición final segunda. *Desarrollo normativo.*

Se faculta al Gobierno Vasco para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo de la presente ley.

§ 192

Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans

Comunidad Autónoma del País Vasco
«BOPV» núm. 44, de 29 de febrero de 2024
«BOE» núm. 64, de 13 de marzo de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-4867

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas trans.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La presente ley de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans viene a sustituir a la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales con el objetivo tanto de contribuir al avance hacia la superación de todas las discriminaciones que sufren las personas trans por razón de su condición o circunstancia personal o social, como de atender a las especificidades de este colectivo.

A pesar del relativamente breve ínterin transcurrido entre esta norma y la aprobación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, lo cierto es que en este tiempo hemos asistido a una creciente inclusión de la temática de las realidades trans en las agendas políticas, presente en documentos, recomendaciones y declaraciones emitidas por organismos internacionales y personas expertas. En este sentido, cabe destacar la despatologización de las realidades trans, cuestión introducida en la norma en 2019 a través de la modificación de la propia Ley 14/2012, antes citada. Así, los avances han sido tales que se hace necesaria la adopción de una nueva regulación jurídica que refuerce y profundice en los derechos de las personas trans y en las medidas a desarrollar para hacer efectivos esos derechos.

Esta norma recoge cuestiones relevantes de cara a garantizar, plenamente, el derecho de las personas trans a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades educativas, sanitarias, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, así como a contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas

personas y a establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre, y basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas trans, y en la aceptación de la diversidad como un valor añadido.

Cabe destacar la expresa inclusión de los términos trans y transgénero, al entenderse que los términos trans, transexual y transgénero pueden usarse como sinónimos o pueden tener diferentes matices que, en todo caso, dependen de la definición que de dichos términos hacen las personas que deciden usar para sí uno u otro término. Del mismo modo, se ha incluido a las personas intersexuales, por ser esta una realidad necesitada de una especial protección.

II

La Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía del País Vasco, establece en su artículo 9.2 que los poderes públicos vascos deben garantizar y velar por el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de la ciudadanía, así como adoptar las medidas necesarias para promover las condiciones y remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean efectivas y reales, facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social del País Vasco.

Así, la Comunidad Autónoma de Euskadi ostenta competencias, recogidas en el título I de su Estatuto de Autonomía, en diversas materias que afectan a la situación de las personas trans, tales como la organización, régimen y funcionamiento de las instituciones y establecimientos de protección y tutela de menores (artículo 10.14); sanidad interior (artículo 18.1) y, especialmente, asistencia social (artículo 10.12). Es necesario, por tanto, hacer mención explícita, en el derecho positivo, a la aplicación del principio de no discriminación al libre desarrollo de la personalidad humana y, en concreto, a su identidad de género, para que en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico de la Comunidad Autónoma de Euskadi nadie pueda ser discriminado por su condición trans.

III

En total, la presente ley se divide en ocho capítulos, cuarenta y dos artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El capítulo I abarca el objeto de la norma, el ámbito de aplicación y la definición de los colectivos a los que va dirigida. Así, frente a la norma anterior, recoge expresamente, además de a las personas transexuales, a las personas transgénero e intersexuales.

El capítulo II establece las bases para una política pública en materia trans. Se regula el tratamiento bajo el que las administraciones públicas vascas deberán obrar con las personas trans, así como el deber de impartir formación al personal de la Administración vasca; el reconocimiento y puesta en valor de la memoria del movimiento trans; las medidas a desarrollar y aplicar para hacer frente a la transfobia, y las medidas a adoptar en relación con la documentación administrativa de las personas trans. Cabe citar, por razón de su importancia, que este capítulo también insta a las administraciones públicas vascas a garantizar a las personas transexuales menores de edad la protección y la atención necesarias para promover el libre desarrollo de su personalidad y su desarrollo integral.

La redacción del capítulo III hace un desarrollo extenso tanto de la atención por parte de Osakidetza-Servicio vasco de salud como de las prestaciones sanitarias a las que tienen derecho las personas trans; la Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad pasa de rango reglamentario a rango de ley; establece las bases sobre las que deberá procederse al desarrollo legislativo de la guía sanitaria para la atención de las personas trans; recoge una extensa previsión de prestaciones sanitarias y codifica los derechos de las personas trans. Al mismo tiempo, recoge en un nuevo artículo la prohibición expresa de la mutilación y de la modificación genital, así como de otros procedimientos médicos perjudiciales en las personas intersexuales.

En el capítulo IV, por su parte, se hace referencia a las medidas en el ámbito familiar, al promoverse la protección de la diversidad familiar, la no discriminación por motivo de identidad sexual y las medidas de apoyo y protección frente a la violencia en este ámbito.

En el capítulo V se profundiza en las medidas contra la discriminación en el ámbito laboral, incluyendo la adopción de medidas de acción positiva y el fomento de la equidad y la no discriminación en el empleo, así como la inclusión de las realidades trans en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. Se prevé, así mismo, el desarrollo reglamentario de un plan contra la discriminación en el ámbito laboral y el establecimiento de mecanismos contra el acoso laboral.

Por su parte, en el capítulo VI se regulan las medidas referentes al tratamiento de la realidad trans en el sistema educativo, incluyendo un protocolo de atención a la realidad trans en el ámbito escolar y la inclusión de las realidades trans en los planes y contenidos educativos, así como el desarrollo de acciones de formación y divulgación.

El capítulo VII regula las medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte, desde la perspectiva de la promoción de una cultura inclusiva y una participación en el deporte, el ocio y el tiempo libre en términos de equidad y sin discriminación sexual.

El capítulo VIII se dedica a las medidas en el ámbito de la seguridad, la justicia y las emergencias. Así, entre otras cuestiones, se establece por un lado la necesidad de que el Gobierno Vasco, en el ámbito de sus competencias, vele por la adopción en la Ertzaintza y las policías locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi de las medidas necesarias de atención a las personas trans víctimas de delitos de odio y, por otro lado, la adopción de las medidas pertinentes para garantizar un trato y una estancia adecuados de las personas trans en las dependencias policiales, judiciales y otros ámbitos de privación de libertad.

Por último, se incluyen tres disposiciones adicionales, una derogatoria y dos finales. Respecto a las disposiciones adicionales, las dos primeras establecen, por un lado, el plazo dado al Gobierno para la puesta en funcionamiento de una Comisión que ha de configurar la guía sanitaria, y, por otro, la entrada en vigor de los servicios de atención primaria en materia trans y la Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad. La última disposición adicional hace referencia a la evaluación y revisión de la presente norma, radicando tal competencia en el departamento del Gobierno Vasco competente en materia de políticas sociales. Por último, las disposiciones finales habilitan al Gobierno para llevar a cabo el desarrollo legislativo, y establecen la entrada en vigor de la norma al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del País Vasco».

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El objeto de la presente ley es garantizar el derecho de las personas trans e intersexuales a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades educativas, sanitarias, jurídicas y de otra índole, en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, así como proteger, en general, el ejercicio de su libertad en los diferentes ámbitos de la vida social y, en particular, en los distintos servicios públicos.

También será objeto de la presente ley contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social e institucional de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre y basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas trans e intersexuales, así como en la aceptación de la diversidad como un valor añadido.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Esta ley será de aplicación a todas las personas con residencia efectiva en cualquiera de los municipios de la Comunidad Autónoma de Euskadi que tengan la condición de transexuales, transgénero o intersexuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

El Gobierno Vasco, el Parlamento Vasco, las diputaciones forales y los ayuntamientos, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada a estas instituciones o dependiente de ellas, garantizarán el cumplimiento de la ley y promoverán las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 3. *Personas trans e intersexuales.*

La noción de transexualidad hace referencia a la situación por la que el sexo que se le supuso al nacer a una persona, en atención a sus genitales, no coincide con el sexo que esa persona siente y sabe que es. La transexualidad, por lo tanto, solo puede conocerse a través de la escucha de lo que la persona libremente expresa y, al igual que la identidad sexual, no se puede diagnosticar. No es una enfermedad, un trastorno o una anomalía, sino que forma parte de la diversidad humana.

Los términos trans, transexual y transgénero pueden usarse como sinónimos o pueden tener diferentes matices que, en todo caso, dependen de la definición que de dichos términos hacen las personas que deciden usar para sí uno u otro término. Siendo muchas y variadas las definiciones que se dan de estos términos, en cualquier caso, se refieren a aquellas personas que rechazan la categorización como hombre o mujer que se les realizó al nacer en atención a sus genitales.

En consecuencia, a los efectos de esta ley, la consideración de persona transexual o persona transgénero se regirá por el derecho a la libre autodeterminación de la identidad sexual o de género. Este derecho no podrá ser limitado, restringido, dificultado o excluido, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del libre y pleno ejercicio del mismo.

Las personas trans podrán acogerse a lo establecido por la presente ley sin necesidad de un diagnóstico o informe psiquiátrico o psicológico ni tratamiento médico, siendo requisito único para su ejercicio haber instado el cambio registral o, en su lugar, haber solicitado la modificación en la documentación administrativa.

A efectos de esta ley, se entiende por intersexualidad la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

CAPÍTULO II

Bases para una política pública en materia trans

Artículo 4. *Tratamiento de las Administraciones públicas vascas.*

1. Las Administraciones públicas vascas, en todos y cada uno de los casos en los que participen, obrarán teniendo en cuenta que las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad sexual o de género, la que se corresponde con su sexo o género sentido.

2. Las personas transexuales menores de edad tienen derecho a ser escuchadas. Las administraciones públicas vascas garantizarán a las personas transexuales menores de edad la protección y la atención necesarias para promover el libre desarrollo de su personalidad y su desarrollo integral mediante actuaciones eficaces, con el fin de garantizar su integración familiar y social en el marco de programas coordinados de la Administración. Toda intervención de las administraciones públicas vascas deberá estar presidida por el criterio rector de atención al interés superior del menor y evitar situaciones de sufrimiento e indefensión.

3. Las personas trans mayores de edad tienen derecho a recibir las mismas prestaciones sociales, sanitarias y sociosanitarias que el resto de personas, es decir, las adecuadas a sus necesidades. Cuando las personas trans sean de edad avanzada, tendrán derecho, como las demás, a recibir una atención sociosanitaria integral para la promoción de su autonomía personal y de un envejecimiento activo. En el caso de personas trans institucionalizadas, al ser identificadas por el personal del centro residencial o institución o por el resto de residentes, se habrá de respetar su identidad sexual o de género con independencia del nombre y sexo reflejados en su expediente. Así mismo, accederán a los espacios e instalaciones que estén diferenciados en función del sexo según su identidad sexual, al igual que el resto de las personas.

Artículo 5. *Formación del personal de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas vascas impartirán formación que garantice la sensibilización adecuada y la correcta actuación sobre la identidad sexual y de género al personal de las mismas que presta servicios en todos los ámbitos referidos en esta ley.

Artículo 6. *Memoria.*

Las administraciones públicas vascas se ocuparán de recuperar y difundir la memoria de las personas y el movimiento trans. Para ello, se podrá establecer una fecha conmemorativa, así como crear espacios de reconocimiento y recuerdo, en coordinación con las administraciones locales y en colaboración con las asociaciones y organizaciones que trabajen por la defensa de las personas trans.

Artículo 7. *Medidas contra la transfobia.*

Las administraciones públicas vascas, en colaboración preferente con las asociaciones que trabajen en el ámbito de los derechos de las personas trans, así como con las asociaciones de familias de menores transexuales:

a) Contribuirán a la visibilidad de las personas trans en Euskadi, respaldando y realizando campañas y acciones positivas, con el fin de promover el valor positivo de la diversidad en materia de identidad sexual o de género, con especial atención a sectores de población especialmente discriminados.

Se tendrá especialmente en cuenta a aquellos colectivos más vulnerables: adolescentes, niños y niñas, jóvenes, personas de la tercera edad, personas con diversidad funcional, inmigrantes, solicitantes de asilo o protección internacional, etcétera; y se trabajará en la prevención de situaciones que puedan atentar contra la vida o el bienestar de estas personas por causas derivadas de su condición trans. En particular, se adoptarán medidas específicas de apoyo y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes, personas con diversidad funcional y personas de la tercera edad sometidas a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar o convivencial a causa de su identidad sexual o de género.

b) Diseñarán, implementarán y evaluarán, sistemáticamente, una política proactiva en relación con los apoyos necesitados por las personas trans. Dicha política estará dotada de los instrumentos y estructuras necesarias para hacerla viable, y tendrá carácter transversal.

c) Desarrollarán e implementarán programas de capacitación, sensibilización u otros dirigidos a contrarrestar las actitudes discriminatorias, los prejuicios y los estereotipos dominantes por motivos de identidad sexual o de género, contribuyendo de esta manera a que las personas puedan descubrirse, relacionarse y valorarse positivamente, así como fomentando la autoestima y la dignidad.

d) Emprenderán campañas de sensibilización dirigidas al público en general, a fin de combatir los prejuicios subyacentes a la violencia relacionada con la identidad sexual o de género y para promover el respeto de la identidad sexual o de género de las personas trans.

e) Incentivarán la producción y difusión de materiales informativos y de otro tipo, destinados a personas menores, que respeten la diversidad e identidad sexual o de género. En particular, velarán por que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad, diversidad y respeto a los demás y que, así mismo, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista o un trato discriminatorio hacia las personas trans.

f) Asegurarán que tanto la producción como la organización de los medios de comunicación de titularidad pública o privada sea pluralista y no discriminatoria en materia de identidad sexual o de género.

g) Apoyarán el reconocimiento y la acreditación de asociaciones, colectivos y organizaciones que promueven y protegen los derechos de las personas trans.

h) Promoverán que las universidades en Euskadi incluyan y fomenten, en todos los ámbitos académicos, la formación, la docencia y la investigación en materia trans, estableciendo convenios de colaboración para:

1.º Impulsar la investigación y la profundización teórica, evitando la difusión de teorías e ideologías que niegan la identidad sexual o de género de las personas trans.

2.º Elaborar estudios sociológicos y de otra índole sobre la realidad de las personas trans.

3.º Orientar y ayudar en los planes de formación y de empleo de las personas trans.

4.º Elaborar planes de formación para profesionales sanitarios y de otras ramas del conocimiento que entran en contacto con las realidades trans.

i) Promoverán la participación social y una mayor integración en el ámbito lúdico y deportivo.

j) Impulsarán medidas y actuaciones de apoyo para personas trans que hayan sido expulsadas del domicilio habitual o se hayan marchado voluntariamente de este debido a situaciones de maltrato o presión psicológica. Si además la persona fuera menor de edad, los servicios sociales realizarán ante la autoridad competente los trámites necesarios para su acogimiento y la adopción de las medidas oportunas en relación con su guarda y custodia ante el supuesto de abandono o maltrato de la persona menor por sus responsables, garantizando el respeto absoluto a su identidad sexual y unas plenas condiciones de vida.

k) Sin perjuicio de lo que disponga al respecto la normativa específica sobre empleo y servicios sociales, el Gobierno Vasco elaborará un programa marco de actuación para la inserción y atención social de las personas trans en situación de dificultad social o riesgo de exclusión.

l) Adoptarán las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas trans con diversidad funcional. Los centros y servicios de atención a personas con diversidad funcional, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas trans sea real y efectivo. Los servicios sociales fomentarán la aceptación de la diversidad entre las personas usuarias de sus servicios.

m) Adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos diferenciados en función del sexo, en los centros de menores, pisos tutelados, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de la tercera edad o cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables, puedan utilizarse por las personas trans en atención a su sexo.

n) Prestarán especial protección a las personas pertenecientes a colectivos que por tradición o cultura pudieran contar con mayor nivel de discriminación por razón de identidad sexual o de género.

o) Garantizarán que toda persona cuya identidad sexual sea la de mujer y sea víctima de la violencia de género, de agresión sexual o víctima de trata, tenga acceso, en condiciones de igualdad, a los recursos asistenciales existentes, independientemente de lo que refleje su documentación legal.

Artículo 8. *Servicios de asesoramiento y apoyo a las personas trans, sus familiares y personas allegadas.*

1. En la Comunidad Autónoma de Euskadi las personas trans tendrán acceso a:

a) Servicios de información, orientación y asesoramiento, incluido el legal, a las realidades trans, así como a sus familiares y personas allegadas, en relación con necesidades de apoyo específicamente ligadas a su condición trans.

b) Servicios de promoción de la defensa de los derechos de este colectivo y de lucha contra la discriminación que padece en el ámbito social, cultural, laboral y educativo o de cualquier otra índole.

c) Recibir atención adecuada por parte de las administraciones públicas vascas, así como de aquellas entidades o empresas que desarrollen programas subvencionados por dichas administraciones, dirigidos a las personas trans.

2. En el marco de la normativa relacionada con la gestión de servicios de responsabilidad pública, se promoverá en esta gestión la participación preferente de las asociaciones de personas trans y de las familias de menores transexuales, y en su caso de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la identidad sexual o de género. En dicha gestión se promoverá así mismo una participación equilibrada de hombres y mujeres trans.

3. Se prestará especial atención a la formación de las personas trabajadoras en los ámbitos de asistencia municipales, como servicios de primera instancia en la detección de casos de discriminación, violencia o marginación, entre otros.

Artículo 9. *Documentación administrativa.*

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar todas las medidas necesarias para que la documentación administrativa, en todas las áreas contempladas en la presente ley, sea adecuada a la identidad sexual y de género de las personas trans.

Así mismo, deberá garantizarse, en el acceso a los servicios y prestaciones públicas, que las personas trans puedan ser nombradas y tratadas de acuerdo con su identidad sexual o de género.

2. Las administraciones públicas vascas deben velar, en cualquiera de sus procedimientos, por el respeto a la confidencialidad de los datos de las personas beneficiarias de la presente ley.

3. Se establecerá reglamentariamente la posibilidad de que las personas trans cuenten, mientras no se modifique la documentación dependiente de la Administración estatal, con documentación administrativa adecuada, al objeto de favorecer una mejor integración durante dicho proceso, evitando situaciones de sufrimiento o discriminación.

Para las personas trans inmigradas con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, la documentación administrativa referida en el párrafo anterior se entenderá vigente hasta el momento en que puedan proceder al cambio registral en el país de origen. En el caso de las personas solicitantes de asilo o protección internacional, se deberán añadir los problemas que pudiera haber con la documentación del país de origen al derecho a recibir la documentación administrativa adecuada que se desarrollará reglamentariamente, entre otras cuestiones profundizando en la coordinación e identificando necesidades específicas.

4. Como consecuencia de la expedición de la documentación citada en el apartado anterior, y en todo caso a partir de la expedición del documento nacional de identidad que refleje el sexo sentido por la persona trans, el Gobierno Vasco, las diputaciones forales, las administraciones locales y cualesquiera otros entes públicos propios de la Comunidad Autónoma de Euskadi habilitarán los mecanismos administrativos oportunos y coordinados para actualizar en los archivos, bases de datos y demás ficheros pertenecientes a la Administración toda referencia a la identificación anterior de la persona o a cualquier dato que haga conocer su realidad trans, con excepción de las referencias necesarias en el historial médico confidencial de la persona a cargo de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

5. El Gobierno Vasco facilitará el asesoramiento necesario para realizar los cambios oportunos en ficheros de organismos privados o de carácter estatal.

CAPÍTULO III

Atención sanitaria de las personas trans e intersexuales

Artículo 10. *Protección del derecho a la salud física y mental.*

1. Todas las personas tienen derecho al más alto nivel de disfrute de la salud física y mental, sin discriminación alguna por razón de identidad sexual o de género.

2. El sistema sanitario público vasco, así como aquellas empresas o entidades que ofrecen un servicio sanitario concertado con financiación pública, deben tener en cuenta las necesidades específicas de las personas trans, con la finalidad de garantizarles el derecho a recibir la atención sanitaria en condiciones objetivas de igualdad.

Artículo 11. *Asistencia a través de Osakidetza-Servicio vasco de salud.*

1. Osakidetza-Servicio vasco de salud garantizará que la política sanitaria sea respetuosa hacia las personas trans y no trate directa o indirectamente la realidad de estas personas como una patología. También incorporará servicios y programas específicos de promoción, prevención y atención que permitan a estas, así como a sus familias y parejas,

disfrutar del derecho a una atención sanitaria plena y eficaz que reconozca y tenga en cuenta sus necesidades particulares.

2. Osakidetza-Servicio vasco de salud proporcionará, en el marco de las prestaciones de la sanidad pública, los servicios, los tratamientos hormonales y las intervenciones quirúrgicas desarrollados en la presente ley.

3. Existirá una unidad especializada en materia de transexualidad dentro de Osakidetza-Servicio vasco de salud, integrada por el personal profesional de la atención médica y de enfermería que se determine.

4. Osakidetza-Servicio vasco de salud garantizará, en el ámbito de la donación de sangre, médula ósea, tejidos y órganos, la igualdad de derechos y obligaciones de las personas trans, atendiendo únicamente a los criterios de exclusión de carácter médico que tengan demostrado fundamento científico.

5. El departamento competente en materia de salud promoverá entre los distintos centros de las instituciones sanitarias públicas y privadas el establecimiento de prácticas sanitarias o terapias psicológicas lícitas y respetuosas, y en ningún caso aversivas, en lo relativo a la identidad sexual.

Artículo 12. *Guía sanitaria.*

1. Se establecerá, reglamentariamente, una guía sanitaria para la atención de las personas trans. Esta guía, que se elaborará y actualizará en colaboración preferente con las asociaciones de personas trans y las asociaciones de familias de menores transexuales, deberá contener todos los servicios, actuaciones y tratamientos médicos y quirúrgicos a disposición de las personas trans sobre la base de lo dispuesto en la presente ley.

2. La referida guía sanitaria deberá contener como mínimo las siguientes pautas:

a) Se reconocerá el derecho de la persona transexual a acceder a los tratamientos más acordes a sus necesidades y aspiraciones específicas, recibiendo una adecuada atención integral de salud que facilite el camino de su desarrollo personal.

b) Se garantizará el derecho de la persona transexual a participar en la formulación de los tratamientos que le afecten, desde el reconocimiento de su autonomía, sin discriminación basada en su identidad sexual o de género y respetándola plenamente.

c) Se garantizará que las terapias hormonales, las intervenciones quirúrgicas y los demás procedimientos complementarios sean procurados en el momento oportuno y atendiendo las necesidades de la persona usuaria.

3. La atención a la salud de las personas transexuales, sean adultas o menores, sean nacionales o migrantes, y sea esta pública o privada, se regirá por el derecho al reconocimiento de la identidad sexual libremente expresada. La persona deberá poder recibir la atención sanitaria que le sea de ayuda en su desarrollo físico, mental y social de manera saludable y plena, especialmente en la etapa de la pubertad en el caso de las personas menores. Este derecho no podrá ser limitado, restringido, dificultado o excluido, y las normas deberán interpretarse y aplicarse siempre a favor del libre y pleno ejercicio de este.

4. La atención sanitaria se basará en una visión despatologizadora, es decir, en la consideración de que la vivencia trans no es una enfermedad, un trastorno o una anomalía, sino que forma parte de la diversidad sexual humana. Los profesionales y las profesionales de la salud realizarán el acompañamiento que la persona trans necesite en el desarrollo de su identidad sexual.

5. Se respetarán, para la atención sanitaria de las personas trans, los tiempos de espera máximos establecidos jurídicamente para la atención a todas las personas del sistema sanitario de Euskadi, teniendo en cuenta en cada caso la urgencia de la atención o la indemorabilidad de los tratamientos.

6. No se podrá condicionar el derecho a recibir otros tratamientos complementarios a la realización previa del tratamiento hormonal o de los tratamientos plástico-quirúrgicos.

Artículo 13. *Derechos de las personas trans.*

Las personas trans son titulares de los derechos recogidos en el artículo 10 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, así como de los derechos

recogidos en su normativa de desarrollo. En particular tienen derecho, en hospitales y centros sanitarios, públicos o privados:

a) A ser tratadas conforme a su identidad sexual o de género, a ser ingresadas en salas o centros correspondientes a dicha identidad cuando existan diferentes dependencias por razón de sexo, y, en definitiva, a recibir el trato que corresponde a su verdadera identidad sexual o de género.

b) A ser atendidas por personal profesional con experiencia suficiente, tanto en la especialidad concreta en que se enmarque el tratamiento como en el ámbito de la transexualidad en general.

c) A ser informadas y consultadas de los tratamientos que les afecten.

d) A solicitar, en caso de duda, una segunda opinión a otro miembro del personal médico, antes de acceder a tratamientos o intervenciones quirúrgicas, atendiendo a la regulación del derecho a una segunda opinión vigente en cada momento.

e) A ser atendidas en proximidad sin sufrir desplazamientos y gastos innecesarios, así como a solicitar la derivación voluntaria a los centros de atención especializada pertinentes para su tratamiento.

f) A la privacidad en todas las consultas y conversaciones, así como a la confidencialidad en el tratamiento de todos sus datos personales administrativos y clínicos. A este respecto, se garantizará la expedición de la documentación de identificación para la asistencia sanitaria con el nombre elegido por la persona según su identidad sexual.

g) A recibir por escrito toda la información recogida en su historial de salud relativa al tratamiento que haya seguido hasta el momento, al objeto de facilitar su continuidad en caso de desplazarse a otro país.

h) Si algún tratamiento o intervención garantizados en la presente ley no pudieran llevarse a cabo por Osakidetza-Servicio vasco de salud, las personas transexuales tendrán derecho a ser derivadas para dichos tratamientos a hospitales públicos o privados que oferten el servicio y ofrezcan los estándares de calidad adecuados.

Artículo 14. *Prestaciones sanitarias en materia trans.*

1. Dentro de sus competencias, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud incluirá, en todo caso, en su cartera de servicios y prestará a las personas trans los siguientes servicios, medios materiales y actuaciones médicas:

a) El acceso a los tratamientos hormonales asegurando su continuidad.

b) Las intervenciones quirúrgicas de masculinización de tórax y aumento de pecho, así como las intervenciones quirúrgicas de reconstrucción genital o las de extirpación gonadal.

c) Las intervenciones de tiroplastia para las mujeres transexuales que la requieran.

d) Las intervenciones quirúrgicas destinadas a modificar las características sexuales en ningún momento podrán ser clasificadas como intervenciones estéticas.

e) Las prótesis quirúrgicas o no quirúrgicas de pene y testículos para aquellos hombres que hubieran nacido sin ellos, que el departamento competente en materia de salud del Gobierno Vasco incluirá en el Catálogo General de Material Ortoprotésico.

f) Las camisetas compresoras para aquellos hombres que hubieren desarrollado las mamas.

g) Las prótesis de senos para aquellas mujeres que no los hubieren desarrollado.

h) La atención foniátrica para aprender a modular el tono y el timbre de la voz.

i) El acompañamiento psicológico o psiquiátrico adecuado si la persona usuaria o familiares lo solicitan, siendo este acompañamiento el común previsto para el resto de personas usuarias de Osakidetza-Servicio vasco de salud, sin que quepa condicionar la prestación de asistencia sanitaria especializada a que previamente deba someterse a examen psicológico o psiquiátrico alguno. Dicha atención será extensible a familiares y personas allegadas de la persona trans en cuestión.

j) Emitir informes médicos a petición de la persona interesada, a los efectos que esta estime oportunos.

k) Seguimiento y acompañamiento médico adecuados con carácter periódico, adaptados a la situación personal de cada persona usuaria.

Los tratamientos médicos que tengan diferentes tipos de administración se realizarán siempre priorizando el formato de administración más adecuado para la persona solicitante.

Se prohíbe expresamente el uso de terapias aversivas y de cualquier otro procedimiento que suponga un intento de anulación de la personalidad o voluntad de la persona trans, así como cualquier otra vejación o trato discriminatorio, humillante o que atente contra su dignidad personal.

2. Las personas menores transexuales, además, tendrán derecho a:

a) Recibir tratamiento para el bloqueo hormonal al inicio de la pubertad, situación que se determinará utilizando datos objetivos como la medición del nivel de estradiol y testosterona, la velocidad de crecimiento o la madurez de las gónadas, para evitar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios no deseados.

b) Tratamiento hormonal cruzado a fin de propiciar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios deseados, en el momento adecuado de la pubertad para favorecer que su desarrollo corporal se corresponda con el de las personas de su edad.

3. Los servicios ofertados en este artículo se actualizarán adaptándose al avance del conocimiento científico, y será el departamento competente en materia de salud el responsable de su actualización.

Osakidetza-Servicio vasco de salud garantizará la existencia de vías de derivación adecuadas, rápidas y eficaces a dichos servicios y tratamientos, para poder concretar las demandas y necesidades de cada persona transexual.

Artículo 15. *Servicios de atención primaria en materia trans.*

Se establecerán, dentro de la red de atención primaria, servicios de atención y de promoción de la salud de las personas trans, que garanticen el seguimiento en cercanía de todo el proceso de atención a las necesidades sanitarias asociadas a la realidad trans. Se establecerá al menos un servicio de atención primaria en materia trans en cada territorio histórico.

Se desarrollarán reglamentariamente o se incluirán en la guía sanitaria todas las funciones de estas unidades de atención primaria, al igual que su composición. Dicho desarrollo tendrá como objetivo facilitar a las personas trans todos los servicios, tratamientos y actuaciones médicas establecidas en la presente ley, salvo los que por su mayor complejidad o especialización deban ser proporcionados por la unidad especializada.

Artículo 16. *Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad.*

Será la unidad de referencia y de intervención en aquellos servicios o tratamientos avanzados que por su evidente especialización o complejidad no puedan ser proporcionados por los servicios de atención primaria en materia trans, en especial todo lo referido a procedimientos quirúrgicos específicos.

a) La derivación a esta unidad podrá ser proporcionada por los servicios de atención primaria a la transexualidad o por cualquier facultativo de atención primaria de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

b) Se desarrollarán reglamentariamente o se incluirán en la guía sanitaria todas las funciones de la Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad, al igual que su composición. Dicho desarrollo tendrá como objetivo proporcionar a las personas transexuales todos los servicios, intervenciones, tratamientos y actuaciones médicas establecidas en la presente ley.

Artículo 17. *Atención sanitaria en el ámbito de la salud genital de las personas transexuales.*

Con la participación conjunta de profesionales del ámbito de la salud y de la sexología, y de representantes de asociaciones de personas transexuales y sus familias, se desarrollará en la guía sanitaria un protocolo ginecológico específico para hombres con vulva, y un protocolo urológico específico para mujeres con próstata.

Artículo 18. *Prohibición de la mutilación y modificación genital, así como de otros procedimientos médicos perjudiciales en las personas intersexuales.*

1. Se garantizará la integridad corporal de todas las personas, menores o adultas, con características intersexuales.

2. Se prohíbe, con carácter general, en Osakidetza-Servicio vasco de salud y en todos los servicios sanitarios de ámbito privado implantados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, toda modificación genital o cirugía estética no necesaria médicamente, así como cualquier otro procedimiento médico lesivo, tanto para las personas adultas como para las recién nacidas, cuando no se identifique cuál es la identidad sexual o de género de la persona.

3. La única excepción permitida serán las intervenciones indispensables para evitar un riesgo real para la vida o la salud de las personas, cuando sean inevitables por razones verificables, demostrables y clínicamente justificadas.

4. Los protocolos y las prácticas de modificación genital y otros procedimientos médicos en menores intersexuales se adecuarán a los criterios y recomendaciones del Comité de Bioética, en el marco de las previsiones de la legislación general de protección de la infancia y adolescencia y, en concreto, de la Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia.

5. Con carácter general, todas las decisiones relacionadas con la asignación de la identidad sexual o de género, salvo las que se consideren imprescindibles por riesgo vital, se pospondrán hasta que la persona afectada pueda tomar directamente dichas decisiones de forma consciente y dar su consentimiento directo.

6. Se prestará reparación y asistencia a las víctimas de mutilación o modificación genital, cuando como consecuencia de esta se haya producido un daño físico o psicológico, y se analizarán las circunstancias de los citados tratamientos médicos realizados en el pasado a personas menores o adultas intersexuales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 19. *Atención de menores transexuales.*

1. El Gobierno Vasco garantizará a las personas transexuales menores de edad la protección y la atención necesarias para promover el libre desarrollo de su personalidad y su desarrollo integral mediante actuaciones eficaces, con el fin de garantizar su integración familiar y social en el marco de programas coordinados de la Administración.

2. Las personas transexuales menores de edad tienen pleno derecho a recibir los oportunos servicios y tratamientos médicos relativos a su situación, especialmente la terapia hormonal. La atención sanitaria que se les preste, en cuanto que menores, se hará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia, y en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

3. Las personas transexuales menores de edad tienen derecho a ser escuchadas y a participar en la toma de decisiones en relación con toda medida que se les aplique en aquello referente a su identidad sexual.

4. Toda intervención de la Administración sanitaria vasca se regirá por el criterio de atención al interés superior del menor y dirigida a garantizar el libre desarrollo de la personalidad conforme a su identidad sexual y a evitar situaciones de sufrimiento e indefensión.

5. Sin perjuicio de las competencias de la Fiscalía de Menores y las de las instituciones públicas vascas en materia de protección de menores, el amparo de las personas transexuales menores de edad en la presente ley se producirá por mediación de sus representantes legales, o, de acuerdo con la normativa existente, a través de los servicios sociales de protección de menores, cuando se aprecie la existencia de situaciones de sufrimiento e indefensión por negación de su identidad sexual por parte de sus representantes legales o tutores.

Artículo 20. *Derechos reproductivos de las personas trans.*

1. Se garantizará el acceso a las técnicas de reproducción asistida a todas las personas con capacidad de gestar que así lo deseen, independientemente de su identidad sexual, así como a las parejas de las personas trans.

2. Se les ofrecerá a las personas trans la posibilidad de congelar tejido gonadal y células reproductivas para su futura recuperación, siempre que clínicamente sea viable, independientemente de si la persona trans había iniciado previamente o no cualquier tipo de tratamiento hormonal.

Artículo 21. *Estadísticas y tratamiento de datos.*

1. El seguimiento de la atención sanitaria de las personas transexuales incluirá la creación de estadísticas a través de Osakidetza-Servicio vasco de salud sobre los resultados de los diferentes tratamientos, terapias e intervenciones que se lleven a cabo, con detalle de las técnicas empleadas y las complicaciones y reclamaciones surgidas, así como de la evaluación de la calidad asistencial.

2. La recogida de los datos anteriores con fines estadísticos se ajustará a los principios de confidencialidad, transparencia, especialidad y proporcionalidad. La confidencialidad estadística obliga a las administraciones públicas vascas a no difundir en ningún caso los datos personales de las personas usuarias.

Artículo 22. *Formación de profesionales.*

1. La Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi establecerá las medidas adecuadas, en estrecha colaboración con las sociedades profesionales correspondientes, con las universidades en Euskadi y con las asociaciones de personas trans y sus familias, para asegurar el derecho del personal profesional a recibir formación específica en materia trans, así como el derecho de las personas trans a ser atendidas por personal profesional con experiencia suficiente y demostrada en la materia.

2. El departamento competente en materia de salud garantizará que el personal sanitario cuente con formación adecuada, continua y actualizada sobre transexualidad. Especialmente importante resulta la formación sexológica específica de las personas profesionales que conformen tanto los servicios de atención primaria en materia trans como las unidades especializadas de atención a la transexualidad. Así mismo, se promoverá la formación de las profesionales y los profesionales de pediatría para una pronta identificación de la situación y para un acompañamiento adecuado de la transexualidad en la infancia.

3. Se promoverá la realización de estudios y la investigación y el desarrollo de políticas sanitarias específicas en materia trans en estrecha colaboración con las sociedades profesionales correspondientes, con las asociaciones de personas trans y de familias de menores transexuales y con las universidades en Euskadi.

Artículo 23. *Consentimiento.*

Para los tratamientos previstos en este capítulo se requerirá el consentimiento previamente informado, emitido por persona con capacidad legal o, en el caso de consentimiento por representación, en los términos previstos en la legislación vigente a tal efecto.

En relación con las personas menores de edad:

a) De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, será la propia persona menor quien otorgue el consentimiento, cuando se trate de personas menores emancipadas o mayores de 16 años.

b) Si la persona menor no es capaz intelectual y emocionalmente de comprender el alcance de dichos tratamientos o es menor de 16 años, el consentimiento lo dará quien sea representante legal de la persona menor, después de haber escuchado su opinión, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

c) La negativa de madres, padres o personas que ejerzan la tutoría a autorizar tratamientos relacionados con la transexualidad o a que se establezca preventivamente un

tratamiento de inhibición del desarrollo hormonal, cuando conste que puede causar un grave perjuicio o sufrimiento a la persona transexual menor de edad, será advertida a los servicios sociales, sin que ello obste para que, llegado el caso, sea denunciada ante la autoridad judicial. En todo caso se atenderá al criterio del interés superior del menor frente a cualquier otro interés legítimo, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, y en particular en sus artículos 2 y 11.2.l).

CAPÍTULO IV

Medidas en el ámbito familiar

Artículo 24. *Protección de la diversidad familiar.*

1. La presente ley otorga protección jurídica frente a cualquier tipo de discriminación con respecto a uniones, de hecho o de derecho, en las que una o ambas personas sean trans.

2. Se fomentará el respeto y la protección de todos los niños y todas las niñas que vivan en el seno de una familia en la que haya una o más personas trans.

Artículo 25. *Adopción y acogimiento familiar.*

1. Se garantizará, de conformidad con la normativa vigente, que, en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar, no exista discriminación por motivo de identidad sexual.

2. En el supuesto de una persona menor transexual o transgénero en acogimiento familiar, se garantizará que sea respetada su identidad sexual o de género, ya sea a instancia de la familia natural o de la familia de acogida, o de los servicios sociales en caso de que alguna de las anteriores no respete dicha identidad.

Artículo 26. *Violencia en el ámbito familiar.*

1. La violencia motivada por la falta de aceptación de la identidad sexual o de género se reconocerá como violencia familiar, y se adoptarán medidas de apoyo y protección frente a cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de la identidad sexual o de género de cualquiera de sus miembros. La negativa a respetar la identidad sexual o de género de un menor por parte de las personas que tengan atribuida su patria potestad o tutela será considerada situación de riesgo, y se establecerá la intervención de los servicios sociales, a los efectos previstos en la Ley 2/2024, de 15 de febrero, de Infancia y Adolescencia, salvo que, por las circunstancias que concurran, sea calificada como violencia o maltrato psíquico, en cuyo caso figurará como agravante.

2. Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia en parejas en las que uno o ambos miembros sean personas trans, que garanticen la protección de la persona acosada frente a la persona acosadora, facilitando con ello la independencia física y económica de la víctima.

CAPÍTULO V

De la no discriminación en el ámbito laboral

Artículo 27. *Principio de no discriminación en el ámbito laboral.*

Las administraciones públicas vascas, los organismos públicos a ellas adscritos y las entidades de ellas dependientes se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, de no discriminar por motivos de identidad sexual o de género.

Artículo 28. *Medidas de acción positiva en el empleo.*

Las administraciones públicas vascas elaborarán y aplicarán planes y medidas de acción positiva adecuadas, dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes, para favorecer la contratación y el empleo de personas trans.

Artículo 29. *Políticas de fomento de la equidad y la no discriminación en el empleo.*

1. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación alguna por su identidad sexual o de género en el acceso al mercado de trabajo.

2. Ninguna persona podrá ser objeto de ningún tipo de discriminación por su identidad sexual o de género en el ámbito laboral, ya sea por parte de sus superiores o compañeros y compañeras, ya sea referida al tratamiento, remuneración o categoría profesional.

3. En ningún caso podrán denegarse, por motivos de identidad sexual o de género, ayudas, subvenciones o prestaciones dirigidas a la inserción laboral o al empoderamiento.

Artículo 30. *Las realidades trans en la responsabilidad social empresarial.*

1. La estrategia de responsabilidad social empresarial del Gobierno Vasco incluirá medidas destinadas a promover la equidad y la no discriminación por razón de identidad sexual y de género.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi divulgará, a través del departamento competente en asuntos sociales, las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de personas trans y de promoción y garantía de equidad y no discriminación por razón de identidad sexual o de género.

Artículo 31. *Plan contra la discriminación en el ámbito laboral.*

Los departamentos competentes en materia de trabajo y función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi desarrollarán reglamentariamente un plan contra la discriminación en el ámbito laboral, público y privado, que contemple medidas de equidad y no discriminación, así como medidas de difusión e información de los derechos de las personas trans. Podrán contemplarse, así mismo, propuestas de cláusulas a tener en cuenta por los diversos agentes que participan en la negociación, elaboración y aprobación de los convenios laborales. Para la elaboración de dicho plan se contará con la participación de las asociaciones de personas trans, así como con las organizaciones sindicales y empresariales más significativas.

Artículo 32. *Acoso laboral.*

El Gobierno Vasco establecerá mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de identidad sexual o de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar estas conductas en los centros de trabajo.

Asimismo promoverá la formación específica del personal responsable de la inspección de trabajo y de la prevención de riesgos laborales, tanto en el sector público como en el privado, en contenidos relacionados con las discriminaciones que pueden sufrir las personas trans y en el conocimiento de la diversidad en lo relativo a la identidad sexual o de género.

El acoso laboral por identidad sexual o de género se entenderá incluido en los protocolos de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de género en las empresas y en la Administración pública.

Artículo 33. *Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

El Gobierno Vasco garantizará que:

1. Con el objetivo de mantener la privacidad de las personas trans que no hayan accedido al cambio registral, en la exposición de listas públicas referentes al personal se hará constar el nombre elegido, evitando que dicho nombre aparezca de forma distinta a la que se muestra habitualmente, y respetando en todo momento la identidad sexual o de género de las personas.

2. Se prestará atención, protección y ayuda, en su ámbito de actuación, a todo el personal empleado público de la Administración y sus organismos dependientes que pudieran ser objeto de discriminación por su identidad sexual o de género.

CAPÍTULO VI

Tratamiento de las realidades trans en el sistema educativo

Artículo 34. *Tratamiento de las realidades trans en la educación básica.*

El Gobierno Vasco asegurará que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto a la diversidad en relación con la identidad sexual o de género, incluyendo las necesidades particulares del alumnado y las de sus progenitores y familiares en este sentido.

Artículo 35. *Actuaciones en el ámbito educativo.*

1. El Gobierno Vasco velará por que el sistema educativo sea un espacio respetuoso, libre de toda presión, agresión o discriminación por motivos de identidad sexual o de género, y desarrollará medidas para la efectividad de estos principios en colaboración con los distintos agentes implicados. Además, respetará y hará respetar en todo momento el derecho a la intimidad de las personas trans.

2. Para permitir la superación de todo tipo de discriminación, el equipo directivo garantizará que todos los documentos que organizan la vida, el funcionamiento y la convivencia del centro sean respetuosos con la identidad sexual o de género de las personas a las que hagan referencia.

3. El equipo directivo garantizará la atención y el apoyo a aquellas personas trans pertenecientes a la comunidad educativa que pudieran ser objeto de discriminación en las instalaciones del centro o en el entorno educativo, físico o virtual.

La mencionada actuación, que incluirá todas las estrategias pedagógicas y psicopedagógicas al alcance del centro, incorporará al plan de convivencia y al proyecto educativo acciones encaminadas a la no discriminación, así como medidas preventivas y de intervención que den respuesta a posibles casos de vulneración de derechos o violencia, ya sea esta física, verbal o de cualquier otra forma (redes sociales, mensajes, etcétera).

El reglamento de organización y funcionamiento, y, en su caso, el reglamento de régimen interno, regulará la catalogación de estas conductas inadecuadas, contrarias o gravemente perjudiciales a la convivencia y las medidas disciplinarias a emprender en cada caso, de acuerdo con la normativa reguladora de los derechos y deberes de los diferentes miembros de la comunidad escolar.

4. El departamento competente en materia de educación impulsará que los equipos de orientación educativa y psicopedagógica tengan una formación adecuada sobre identidad sexual, expresión de género y diversidad sexual y familiar para poder dar apoyo psicopedagógico al alumnado y a las familias que lo necesiten.

5. La coeducación es uno de los ejes del Sistema Educativo Vasco. Todo el alumnado tiene derecho a recibir una educación basada en la coeducación, es decir, basada en una didáctica sin estereotipos de género, así como a una reflexión crítica sobre el sistema sexo-género. En este marco, se trabajará de forma transversal la educación afectiva y sexual. Así, los centros del Sistema Educativo Vasco contarán con proyectos de coeducación.

Artículo 36. *Protocolo de atención a las realidades trans en el ámbito escolar.*

1. El departamento competente en materia de educación, junto con la dirección de los centros educativos y las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tendrán como objetivo básico garantizar una educación que permita a las personas trans su realización personal y social. A tal fin, adoptarán todas las medidas normativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para garantizar el trato equitativo de cualquier persona que tenga relación con el sistema educativo, incluyendo, entre otros, a estudiantes, docentes y personal no docente, sin discriminación por motivos de identidad sexual o de género.

2. El departamento competente en materia de educación garantizará a estudiantes, docentes y personal no docente trans protección adecuada contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento dentro del ámbito escolar. Con este fin, se incluirá en el marco del plan de convivencia del centro un protocolo de actuación ante actitudes y comportamientos transfóbicos que impliquen prejuicios y

discriminación por razón de identidad sexual o de género, o se incorporará esta realidad dentro de los protocolos de temas relacionados ya existentes.

3. Se posibilitará la coordinación entre las áreas de educación, sanidad y servicios sociales, con el objetivo de garantizar una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias o que atenten contra la identidad sexual o de género de estudiantes, docentes y personal no docente trans.

4. En los centros donde haya personas trans, el departamento competente en materia de formación y asesoramiento a la comunidad educativa de los centros facilitará la formación y el asesoramiento adecuados mediante un plan integral de formación dirigido a toda la comunidad educativa, incluyendo al profesorado y al personal administrativo y de servicios, a la comunidad de madres y padres y al alumnado.

Esta labor de formación y asesoramiento será proporcionada por profesionales con conocimiento específico de la realidad de la transexualidad en la infancia y juventud, en colaboración con las asociaciones de personas trans y de familias de menores transexuales.

Este abordaje en el ámbito escolar se coordinará con el resto de actuaciones de acompañamiento que se estén realizando desde los ámbitos sanitario y social; los profesionales de todos estos ámbitos podrán colaborar entre sí y proporcionarse apoyo mutuo en sus actuaciones, respetando siempre la intimidad de la persona trans y cumpliendo con los requisitos de consentimiento en cuanto a la protección de los datos manejados en dichas actuaciones.

En particular, dentro del protocolo para los centros educativos en el acompañamiento al alumnado trans y a sus familias, se tomarán las medidas oportunas con el fin de:

a) Garantizar el respeto a la identidad sexual y de género, así como el derecho a decidir si visibilizarlo o no. En el caso en que la persona trans haya decidido usar un nombre diferente al que aparece en su documentación, se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro, y tanto el profesorado y personal de administración y servicios del centro como el resto del alumnado deberá usar ese nombre.

Se adecuará la documentación administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado, profesorado y resto de personal del centro educativo, incluyendo, entre otros, listas de clase, boletín informativo de calificaciones, carnet de estudiante, horarios de tutorías o censos electorales para elecciones sindicales, haciendo figurar en dicha documentación el nombre elegido, y evitando que dicho nombre aparezca de forma distinta a la del resto de los nombres de dicho alumnado, profesorado o personal del centro educativo. Así mismo, se hará constar el nombre elegido y la identidad sexual o de género del alumnado, profesorado y demás personal del centro en las bases de datos y el sistema informático del departamento competente en materia de educación del Gobierno Vasco para la gestión de la información escolar.

Cuando la documentación registral haya sido rectificada, se tramitará la expedición de la titulación de forma concordante a ese nombre y sexo, independientemente del nombre y sexo que consten en el historial académico.

b) Respetar y hacer respetar la imagen física de estudiantes, docentes y personal no docente trans, así como la libre elección de su indumentaria. Si en el centro existe la obligatoriedad de vestir un uniforme diferenciado por sexos, se reconocerá el derecho a vestir el que corresponda con la identidad sexual o de género manifestada.

c) Garantizar al alumnado, profesorado y personal trans el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo en el caso de que, en el centro, existan instalaciones segregadas por sexo, como los aseos y los vestuarios.

d) Respetar la identidad sexual de cada persona en el caso de realizarse actividades diferenciadas por sexo.

e) La adopción de estas medidas en ningún caso estará condicionada a la presentación de ningún tipo de informe.

f) Respetar y hacer respetar en todo momento el derecho a la intimidad de las personas trans, facilitando que las infraestructuras incluyan elementos que permitan esa intimidad.

g) La dirección, en caso de que alguno de los representantes legales de la persona menor no emancipada se oponga a la adopción de las medidas anteriores, procederá a poner en conocimiento del servicio social de base correspondiente la no coincidencia en el

planteamiento de abordaje del caso de la persona menor transexual o transgénero, haciendo prevalecer en cualquier caso el interés superior del menor frente a cualquier otro interés legítimo, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

h) Se garantizará el apoyo psicopedagógico, con asesoramiento de los equipos de orientación educativa y psicopedagógica, en aquellas situaciones que lo requieran.

i) En el marco del plan de educación, el departamento competente en materia de educación y los centros educativos impulsarán una reflexión sobre segregación de espacios, posibilidades de creación de espacios mixtos, indumentarias y demás elementos que puedan afectar, para garantizar el respeto de los derechos de las personas no binarias.

Artículo 37. *Planes y contenidos educativos.*

1. La Administración educativa debe velar por que la identidad sexual o de género sea respetada en los distintos ámbitos educativos, y asegurará que la metodología, los currículos y los recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto a la diversidad en relación con la identidad sexual o de género.

Será preceptivo en cada centro un plan de convivencia que oriente los protocolos de acogida, los planes de acción tutorial y de orientación educativa y los proyectos de coeducación, que desarrollarán, a lo largo de cada curso escolar, acciones de fomento de la cultura del respeto y la no discriminación de las personas, basadas en la identidad sexual o de género.

Se adoptarán las medidas necesarias, basadas en la identidad sexual o de género, para transformar los contenidos educativos que impliquen no reconocimiento, discriminación o violencia física o psicológica, garantizando así una escuela para la inclusión y la diversidad, tanto en el ámbito de la enseñanza pública como en la privada. Los contenidos del material educativo empleado, en cualquier formato, y el lenguaje que se utilice promoverán el respeto y la protección del derecho a la identidad sexual o de género.

2. Dentro de los contenidos educativos vinculados a la orientación y tutoría, se garantizará que el alumnado vasco reciba una formación que promueva los valores de convivencia, respeto y equidad hacia el colectivo de personas trans, incluya una aproximación hacia los distintos modelos de familia y explique las distintas realidades que se derivan de la identidad sexual.

3. La igualdad, la diversidad y la libertad serán principios para todos los centros que conforman el Servicio Vasco de Educación, y serán tratados de forma explícita tanto en el currículo como de forma transversal. En este sentido, se ofrecerá un espacio para la memoria de las personas y del movimiento trans.

Artículo 38. *Acciones de formación y divulgación.*

1. Se garantizará que, en la formación al personal docente y no docente que trabaje en los centros educativos, se incluya la realidad trans, para comprenderla como un hecho de diversidad sexual y de género, y posibilitando herramientas para su detección, no estigmatización y acompañamiento.

2. El departamento competente en materia de educación incorporará la realidad de las personas trans en los contenidos transversales de formación del alumnado de la Comunidad Autónoma de Euskadi en aquellas materias en que sea procedente. Revisará los contenidos de información, divulgación y formación que ya existan en los distintos niveles de enseñanza y en otros ámbitos formativos, para lo que dará audiencia a las asociaciones de personas trans y familias de menores transexuales.

Artículo 39. *Educación universitaria.*

1. Las universidades en Euskadi deberán garantizar los derechos de las personas trans estableciendo las mismas medidas que cualquier centro educativo, tal como se detalla en los artículos anteriores relativos al ámbito educativo.

2. Con esta finalidad, en colaboración con las asociaciones de personas trans se elaborará un protocolo de no discriminación por razón de identidad sexual o de género.

3. Las universidades en Euskadi introducirán en los planes de estudio de sus grados y másteres contenidos específicos y adecuados que garanticen la formación necesaria para abordar la realidad trans. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada grado o máster.

CAPÍTULO VII

Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte

Artículo 40. *Promoción de una cultura inclusiva.*

Todas las bibliotecas de titularidad del Gobierno Vasco deberán contar con un fondo bibliográfico de temática trans. Este fondo bibliográfico será accesible a toda la ciudadanía y sobre él se realizarán el seguimiento y la actualización pertinentes.

En todas las bibliotecas y centros culturales públicos que requieran un carnet o documento identificativo, este reflejará el nombre y el sexo de las personas trans, independientemente de que los hayan rectificado o no en el Registro Civil.

Artículo 41. *Deporte, ocio y tiempo libre.*

1. El Gobierno Vasco promoverá y velará por que la participación en la práctica deportiva y de la actividad física, y en actividades de ocio y tiempo libre, se realice en términos de equidad, sin discriminación por motivos de identidad sexual. En los eventos y competiciones deportivas que organicen las administraciones públicas vascas se considerará a las personas transexuales que participen atendiendo a su identidad sexual a todos los efectos. Si fuera necesario un documento o carnet identificativo en dichas actividades, incluido el carnet de cualquier federación deportiva, se procederá del mismo modo.

2. Los profesionales y las profesionales que gestionen o impartan las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se dirigirán a las personas participantes transexuales por su nombre elegido. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades. Se respetará y se hará respetar la imagen de las personas trans participantes. Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta la identidad sexual. Si hay instalaciones donde se lleven a cabo actividades deportivas, culturales y de ocio y tiempo libre segregadas por sexo, como los aseos y los vestuarios, se garantizará a las personas participantes transexuales el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su sexo.

3. Se adoptarán medidas que garanticen una formación adecuada de los profesionales y las profesionales de didáctica deportiva, de ocio y tiempo libre, que incorpore la realidad trans y el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por identidad sexual o de género. Para ello se establecerá el contacto necesario con las entidades públicas o privadas representativas en el ámbito de la gestión del deporte, ocio y tiempo libre y juventud.

4. Se promoverá un deporte inclusivo y no segregado, erradicando toda forma de manifestación transfóbica en los eventos deportivos realizados en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

CAPÍTULO VIII

Medidas en el ámbito de la seguridad, la justicia y las emergencias

Artículo 42. *Justicia y orden público.*

1. El Gobierno Vasco, en el ámbito de sus competencias, velará por la adopción en la Ertzaintza y policías locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi de las medidas necesarias de atención a las personas trans víctimas de delitos de odio.

2. El Gobierno Vasco, en el ámbito de sus competencias, actuará como interesado en causas penales que, por su especial relevancia, y especialmente en materia de delitos de odio, justifiquen su personación en la defensa de los intereses colectivos y de los intereses de las personas trans.

3. Se establecerán las medidas pertinentes para garantizar un trato y una estancia adecuada de las personas trans en las dependencias policiales, judiciales y otros ámbitos de privación de libertad, así como normas de identificación y cacheo respetuosas con la identidad sexual de la persona.

4. El Gobierno Vasco permitirá y facilitará a las personas detenidas e internas trans, tanto por parte de la autoridad policial como por parte de la autoridad penitenciaria, la continuidad de cualquier tratamiento médico u hormonal que estén siguiendo, así como empezarlo, si así lo solicitasen.

5. Se garantizará que en la formación inicial y continuada del personal de seguridad y justicia, como policías locales, Ertzaintza, personal de la Administración de Justicia y personal penitenciario, entre otros, se trate la diversidad en lo relativo a la identidad sexual, así como la normativa civil, administrativa y penal protectora de las personas trans.

Disposición adicional primera. *Guía sanitaria.*

En el plazo máximo de seis meses se pondrá en funcionamiento una Comisión de personas expertas que, en colaboración con las asociaciones de personas trans y de familias de menores transexuales, configurarán la guía sanitaria para la atención de las personas trans, tal y como dispone el artículo 12 de esta ley.

Disposición adicional segunda. *Servicios de atención primaria en materia trans y Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad.*

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley se pondrán en funcionamiento los servicios de atención primaria en materia trans y la Unidad Especializada de Atención a la Transexualidad dentro de Osakidetza-Servicio vasco de salud, tal y como determinan los artículos 15 y 16 de esta ley.

Disposición adicional tercera. *Evaluación y revisión de la ley.*

El Departamento del Gobierno Vasco responsable de políticas sociales evaluará de forma periódica el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la presente ley y, en su caso, de la oportunidad de su revisión. La periodicidad y metodología de dicha evaluación será objeto de desarrollo legislativo.

Disposición derogatoria.

Se derogan la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales; la Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, así como cualquier otra norma de igual o inferior rango que se oponga a la presente ley.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se habilita al Gobierno Vasco para dictar cuantas disposiciones reglamentarias exijan la aplicación y desarrollo de esta ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del País Vasco».

§ 193

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 172, de 20 de julio de 2006
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2006-13087

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 4. *Derechos y principios rectores.*

1. Los poderes públicos de Cataluña deben promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos que reconocen el presente Estatuto, la Constitución, la Unión Europea, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y los demás tratados y convenios internacionales suscritos por España que reconocen y garantizan los derechos y las libertades fundamentales.

2. Los poderes públicos de Cataluña deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos sean reales y efectivas; deben facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social, y deben reconocer el derecho de los pueblos a conservar y desarrollar su identidad.

3. Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión social, la equidad de género y el desarrollo sostenible.

[. . .]

TÍTULO I

Derechos, deberes y principios rectores

CAPÍTULO I

Derechos y deberes del ámbito civil y social

Artículo 15. *Derechos de las personas.*

1. Los ciudadanos de Cataluña son titulares de los derechos y deberes reconocidos por las normas a que se refiere el artículo 4.1.

2. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

3. Los derechos que el presente Estatuto reconoce a los ciudadanos de Cataluña pueden extenderse a otras personas, en los términos que establecen las leyes.

[. . .]

Artículo 19. *Derechos de las mujeres.*

1. Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación.

2. Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.

[. . .]

CAPÍTULO V

Principios rectores

[. . .]

Artículo 40. *Protección de las personas y de las familias.*

1. Los poderes públicos deben tener como objetivo la mejora de la calidad de vida de todas las personas.

2. Los poderes públicos deben garantizar la protección jurídica, económica y social de las distintas modalidades de familia previstas en las leyes, como estructura básica y factor de cohesión social y como primer núcleo de convivencia de las personas. Asimismo, deben promover las medidas económicas y normativas de apoyo a las familias dirigidas a garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar y a tener descendencia, con especial atención a las familias numerosas.

3. Los poderes públicos deben garantizar la protección de los niños, especialmente contra toda forma de explotación, abandono, malos tratos o crueldad y de la pobreza y sus efectos. En todas las actuaciones llevadas a cabo por los poderes públicos o por instituciones privadas el interés superior del niño debe ser prioritario.

4. Los poderes públicos deben promover políticas públicas que favorezcan la emancipación de los jóvenes, facilitándoles el acceso al mundo laboral y a la vivienda para que puedan desarrollar su propio proyecto de vida y participar en igualdad de derechos y deberes en la vida social y cultural.

5. Los poderes públicos deben garantizar la protección jurídica de las personas con discapacidades y deben promover su integración social, económica y laboral. También deben adoptar las medidas necesarias para suplir o complementar el apoyo de su entorno familiar directo.

6. Los poderes públicos deben garantizar la protección de las personas mayores para que puedan llevar una vida digna e independiente y participar en la vida social y cultural. También deben procurar la plena integración de las personas mayores en la sociedad mediante políticas públicas basadas en el principio de solidaridad intergeneracional.

7. Los poderes públicos deben promover la igualdad de las distintas uniones estables de pareja, teniendo en cuenta sus características, con independencia de la orientación sexual de sus miembros. La ley debe regular dichas uniones y otras formas de convivencia y sus efectos.

8. Los poderes públicos deben promover la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como promover la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

Artículo 41. *Perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la

promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.

3. Las políticas públicas deben garantizar que se haga frente de modo integral a todas las formas de violencia contra las mujeres y a los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de dichas políticas.

4. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.

5. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias y en los supuestos previstos en la ley, deben velar para que la libre decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, integridad y bienestar físico y mental, en particular en lo que concierne al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual.

[. . .]

Artículo 45. *Ámbito socioeconómico.*

1. Los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para promover el progreso económico y el progreso social de Cataluña y de sus ciudadanos, basados en los principios de la solidaridad, la cohesión, el desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades.

2. Los poderes públicos deben promover una distribución de la renta personal y territorial más equitativa en el marco de un sistema catalán de bienestar.

3. Los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, deben impulsar y deben promover su participación en las empresas y las políticas de ocupación plena, de fomento de la estabilidad laboral, de formación de las personas trabajadoras, de prevención de riesgos laborales, de seguridad e higiene en el trabajo, de creación de unas condiciones dignas en el puesto de trabajo, de no discriminación por razón de género y de garantía del descanso necesario y vacaciones retribuidas.

4. La Generalitat debe promover la creación de un espacio catalán de relaciones laborales establecido en función de la realidad productiva y empresarial específica de Cataluña y de sus agentes sociales, en el cual deben estar representadas las organizaciones sindicales y empresariales y la Administración de la Generalitat. En este marco, los poderes públicos deben fomentar una práctica propia de diálogo social, de concertación, de negociación colectiva, de resolución extrajudicial de conflictos laborales y de participación en el desarrollo y la mejora del entramado productivo.

5. La Generalitat debe favorecer el desarrollo de la actividad empresarial y el espíritu emprendedor teniendo en cuenta la responsabilidad social de la empresa, la libre iniciativa y las condiciones de competencia, y debe proteger especialmente la economía productiva, la actividad de los emprendedores autónomos y la de la pequeña y media empresas. La Generalitat debe fomentar la acción de las cooperativas y las sociedades laborales y debe estimular las iniciativas de la economía social.

6. Las organizaciones sindicales y empresariales deben participar en la definición de las políticas públicas que les afecten. La Generalitat debe promover la mediación y el arbitraje para la resolución de conflictos de intereses entre los diversos agentes sociales.

7. Las organizaciones profesionales y las corporaciones de derecho público representativas de intereses económicos y profesionales y las entidades asociativas del tercer sector deben ser consultadas en la definición de las políticas públicas que les afecten.

8. La Generalitat, en consideración a las funciones social, cultural y de promoción económica que ejercen las cajas de ahorro, debe proteger la autonomía institucional y debe

promover la contribución social de dichas entidades a las estrategias económicas y sociales de los distintos territorios de Cataluña.

[. . .]

TÍTULO II

De las instituciones

CAPÍTULO I

El Parlamento

[. . .]

Artículo 56. *Composición y régimen electoral.*

1. El Parlamento se compone de un mínimo de cien Diputados y un máximo de ciento cincuenta, elegidos para un plazo de cuatro años mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, de acuerdo con el presente Estatuto y la legislación electoral.

2. El sistema electoral es de representación proporcional y debe asegurar la representación adecuada de todas las zonas del territorio de Cataluña. La Administración electoral es independiente y garantiza la transparencia y la objetividad del proceso electoral. El régimen electoral es regulado por una ley del Parlamento aprobada en una votación final sobre el conjunto del texto por mayoría de dos terceras partes de los Diputados.

3. Son electores y elegibles los ciudadanos de Cataluña que están en pleno uso de sus derechos civiles y políticos, de acuerdo con la legislación electoral. La ley electoral de Cataluña debe establecer criterios de paridad entre mujeres y hombres para la elaboración de las listas electorales.

4. El Presidente o Presidenta de la Generalitat, quince días antes de la finalización de la legislatura, debe convocar las elecciones, que deben tener lugar entre cuarenta y sesenta días después de la convocatoria.

[. . .]

CAPÍTULO II

Las materias de las competencias

[. . .]

Artículo 153. *Políticas de género.*

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

a) La planificación, diseño, ejecución, evaluación y control de normas, planes y directrices generales en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo que tengan que ejecutarse con carácter unitario para todo el territorio de Cataluña.

b) La promoción del asociacionismo de mujeres que realizan actividades relacionadas con la igualdad y la no discriminación y de las iniciativas de participación.

c) La regulación de las medidas y los instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como la regulación de servicios y recursos propios destinados a conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

[. . .]

§ 194

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 6919, de 23 de julio de 2015
«BOE» núm. 215, de 8 de septiembre de 2015
Última modificación: 17 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-9676

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 65 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

PREÁMBULO

El derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que desea erradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no solo ha de ser reconocido legalmente, sino que, además, debe ejercerse de forma efectiva implicando todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos, ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales -por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política. Dichas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos.

Es posible actuar en dichos ámbitos mediante una nueva aproximación y llevando a cabo cambios estructurales en ellos. Las autoridades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más cercanas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de actores sociales, pueden emprender acciones concretas a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Por tanto, la presente ley se impregna de los principios de la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres, entendida, en primer lugar, como derecho fundamental que

debe aplicarse en todos los campos en que los poderes públicos ejercen responsabilidades, lo que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, sea esta directa o indirecta.

A fin de asegurar de forma efectiva la igualdad de mujeres y hombres, deben tenerse en cuenta también, además de la discriminación por razón de sexo, otros aspectos como la discriminación múltiple y las situaciones de desventaja por razón de etnia, color, orígenes étnicos y sociales, características genéticas, lengua, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría, competencias, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o nivel económico.

La representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones es un requisito necesario para lograr una sociedad realmente democrática, por ello los poderes públicos deben tomar las medidas necesarias y adoptar las estrategias apropiadas para su garantía.

Asimismo, la eliminación de los estereotipos de género es indispensable para la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, de ahí que las administraciones y poderes públicos deban hacer todo lo posible para eliminar los estereotipos y obstáculos en que se basan las desigualdades en la condición y posición de las mujeres, que conducen a la desigual valoración de los roles de mujeres y hombres en materia política, económica, social y cultural.

Del mismo modo, debe integrarse la dimensión del género en todas las actividades y políticas, métodos e instrumentos que afectan a la vida cotidiana de los ciudadanos.

Así pues, la vida de mujeres y hombres debe analizarse teniendo en cuenta el contexto, las realidades, las necesidades y la posición social, política y económica que ocupan, debiéndose adoptar las medidas necesarias para la transformación de oportunidades e instituciones más allá de un sistema androcéntrico. Al tratarse de un paradigma estructural que se expresa transversalmente en los sistemas políticos, jurídicos, sociales y económicos actuales, han de establecerse medidas de diversos tipos y naturaleza.

En efecto, con el fin de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres, la presente ley quiere reforzar las medidas y mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres, que sitúa a las mujeres en una situación de subordinación y desventaja social y económica respecto de los hombres y que impide que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos como ciudadanas. En definitiva, la presente ley ha de comportar un beneficio para todos, mujeres y hombres, ya que debe permitir construir nuevas pautas de relación entre ellos, basadas en el respeto y la equidad, y también contribuir a la mejora de la sociedad para hacerla más democrática, justa y solidaria.

En la elaboración de la presente ley no se parte de cero, ya que se inspira en las reivindicaciones que el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres y las asociaciones que luchan por los derechos de las mujeres han reclamado históricamente. La Generalidad de Cataluña ha asumido a lo largo de su historia la responsabilidad de promover el papel de las mujeres. Desde el Estatuto de autonomía de 1979 se han elaborado leyes específicas en este ámbito, como la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer; la Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, por la que se establecen, con carácter pionero a nivel europeo y del Estado español, los informes de impacto de género, que deben acompañar toda la normativa elaborada por la Administración de la Generalidad, y la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Existen también actos del Gobierno que deben ser considerados no solo como antecedentes, sino también como contenidos prenormativos, como los planes de políticas de mujeres, que son una herramienta transversal para la aplicación de las políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.

La aprobación de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres se inspira en los preceptos estatutarios y legales mencionados en materia de género y derechos de las mujeres con el objetivo de cumplirlos. Se trata de una regulación propia y singular, realizada de acuerdo con las competencias del autogobierno de Cataluña, que completa la normativa relativa a la paridad y se enmarca dentro de la categoría de norma específica

complementaria de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora modificaciones legislativas sustanciales para avanzar hacia esa igualdad efectiva y establece medidas transversales en todos los órdenes de la vida, con el fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres, además de adecuarse al marco normativo comunitario y a los objetivos más avanzados en materia de transversalidad de género formulados por las distintas instituciones de la Unión Europea.

Formalmente, la presente ley se estructura en 64 artículos, que se disponen en cinco capítulos. La Ley concluye con siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El capítulo I, de disposiciones generales, determina el objeto, las finalidades generales y el ámbito de aplicación de la Ley. Este capítulo se completa con la identificación de los principios rectores que deben presidir la actuación de los poderes públicos con relación a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece también los mecanismos para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, la evaluación de impacto y el reconocimiento de las asociaciones.

El capítulo II determina las competencias de la Administración de la Generalidad y de la Administración local en materia de políticas de igualdad. También se define el marco organizativo para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en Cataluña, e introduce los mecanismos para la transversalidad de género.

El capítulo III se refiere a los mecanismos para garantizar el derecho de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración pública a través de las políticas de contratación pública, subvenciones, ayudas, becas y licencias administrativas, el nombramiento paritario en los órganos de toma de decisiones y los planes de igualdad para el personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, instituciones de la Generalidad, agentes sociales y entidades sin ánimo de lucro, así como el impacto de género en las leyes de presupuestos.

El capítulo IV establece las políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva en los diferentes ámbitos de actuación: la sección primera se destina a la participación política y social para hacer efectivo el derecho a la participación social de las mujeres. La sección segunda determina las garantías para asegurar una formación educativa basada en la coeducación, y establece las obligaciones con relación a las manifestaciones culturales, medios de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, en el ámbito universitario y de la investigación, con la incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los estudios universitarios y en el ámbito deportivo. La sección tercera, sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, establece medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo. Incluye también medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y acciones de 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, establece específicamente el deber de aprobar y aplicar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. La sección cuarta dispone las medidas para la necesaria reorganización de los usos de los tiempos, las políticas sociales, que tienen en cuenta las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres, las políticas de promoción y apoyo a las mujeres de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero, las políticas de empoderamiento de las mujeres en materia de cooperación al desarrollo y las políticas de salud y servicios y de familia. La sección quinta recoge las medidas específicas en materia de medio ambiente, urbanismo y vivienda; la sección sexta se ocupa de las políticas de justicia y seguridad, y la sección séptima regula la adecuación de estadísticas y estudios a la perspectiva de género.

El capítulo V establece medidas para garantizar la aplicación de la Ley y contiene tres secciones: la primera, relativa al Síndic de Greuges; la segunda, al Observatorio de la Igualdad de Género, y la tercera, al régimen sancionador.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidades.*

1. El objeto de la presente ley es establecer y regular los mecanismos y recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

2. Las finalidades de la presente ley son:

a) Eliminar las discriminaciones, las desigualdades y la invisibilidad, generadas por el carácter patriarcal de la sociedad, que han sufrido históricamente las mujeres.

b) Reconocer y tener en cuenta el papel social y económico de los trabajos familiar, doméstico y de cuidado de personas, que tradicionalmente han desempeñado las mujeres.

c) Favorecer una distribución corresponsable entre mujeres y hombres del trabajo de mercado y del trabajo doméstico y de cuidado de personas, en el marco de un modelo de sociedad sostenible.

d) Propiciar un marco favorable para que el papel de las mujeres aporte todo su potencial al progreso y a la transformación social y económica.

e) Garantizar que las políticas públicas:

1.º Remuevan los obstáculos impuestos por razón de sexo, que dificultan el pleno ejercicio de los derechos de las personas.

2.º Contribuyan a erradicar los estereotipos culturales que perpetúan las diferencias de género.

3.º Aseguren el libre desarrollo de la autonomía y las capacidades de las personas, y el ejercicio efectivo de la plena ciudadanía desde el respeto a la diversidad y la diferencia.

4.º Permitan que mujeres y hombres, desde la diversidad, participen en condiciones de igualdad efectiva en la vida familiar, política, social, comunitaria, económica y cultural.

5.º Afirmen y garanticen la autonomía y la libertad de las mujeres para que puedan desarrollar sus capacidades e intereses y dirigir la propia vida.

6.º Establezcan las condiciones para eliminar cualquier tipo de discriminación de las mujeres y promover su empoderamiento.

7.º Integren la perspectiva de género en todos los ámbitos.

f) Abordar, prevenir y erradicar, de acuerdo con lo dispuesto por la normativa vigente en la materia, todo tipo de violencia machista contra mujeres y niños.

g) Reconocer el derecho de las mujeres al propio cuerpo, el derecho al libre desarrollo de la identidad y orientación sexuales, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio.

h) Impulsar políticas públicas destinadas a reparar el déficit histórico que sufren las mujeres en la redistribución de la riqueza, priorizando la adopción de medidas para combatir la feminización de la pobreza, con especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad.

i) Potenciar un modelo de relaciones entre personas igualitario y que erradique las relaciones de dominio y explotación de género impuestas por el sistema patriarcal.

j) Apoyar a las familias, en la medida en que son un instrumento eficaz para la corrección de desigualdades.

k) Regular un sistema de permisos parentales que asegure una distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades con relación a los hijos.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de lo que establece la presente ley, se entiende por:

a) Poderes públicos: las instituciones, órganos estatutarios, administraciones públicas de Cataluña y organismos y entidades dependientes, y cualquier organismo o entidad considerado sector público o poder adjudicatario de acuerdo con el ámbito subjetivo establecido por el artículo 3 del texto refundido de la Ley de contratos del sector público, aprobado por Real decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

b) Trabajo de mercado: el conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en el mercado laboral.

c) Trabajo doméstico y de cuidado de personas: el conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia, que es la base del trabajo de mercado por el hecho de posibilitar que las personas se mantengan en las mejores condiciones de salud y formación para poder ser productivas en el mercado de trabajo o para poder serlo en el futuro. El trabajo doméstico y de cuidado de personas, que tradicionalmente se ha asignado a las mujeres, comprende, entre otras, las tareas de higiene y mantenimiento del hogar; economía doméstica; cuidado, entre otros, de hijos y personas dependientes; gestión de los asuntos médicos y escolares o formativos, y, en general, todas las acciones que persiguen el bienestar del núcleo familiar.

d) Coeducación: la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

e) Perspectiva de género: la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o actividad para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta el modo en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y actuación para la erradicación de las desigualdades.

f) Equidad de género: la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

g) Igualdad de género: la condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

h) Representación equilibrada: la situación que garantiza la presencia de las mujeres en una proporción adecuada en cada circunstancia.

i) Representación paritaria: la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

j) Estereotipos de género: las imágenes simplificadas que atribuyen unos roles fijados sobre los comportamientos supuestamente «correctos» o «normales» de las personas en un contexto determinado en función del sexo al que pertenecen. Los estereotipos de género están en la base de la discriminación entre hombres y mujeres y contribuyen a su justificación y perpetuación.

k) Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de un modo menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen distinto trato para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una especial protección por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico o en el de cuidado de personas.

l) Discriminación indirecta: la situación discriminatoria creada por una disposición, criterio, interpretación o práctica supuestamente neutros que pueden causar un perjuicio mayor a las personas de uno de los sexos, salvo si resultan adecuados y necesarios y pueden justificarse con criterios objetivos sin relación alguna con cuestiones de género.

m) Discriminación múltiple: la situación en que una mujer, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también suelen ser discriminados, padece formas agravadas y específicas de discriminación.

n) Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

o) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

p) Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido por el Código penal y según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/2008.

Artículo 3. *Principios de actuación de los poderes públicos.*

En cumplimiento del principio de perspectiva de género a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de autonomía y para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o de género, la interpretación de las disposiciones de la presente ley y todas las políticas y actuaciones de los poderes públicos deben regirse por los siguientes principios:

Primero.–Transversalidad de la perspectiva de género y de las políticas de igualdad de género: los poderes públicos deben aplicar la perspectiva de género y la perspectiva de las mujeres en sus actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas, reconociendo el valor que aportan mujeres y hombres y aplicando de forma positiva los cambios necesarios para mejorar la sociedad y responder a las realidades, oportunidades, necesidades y expectativas de ambos sexos.

Segundo.–Equilibrio entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico y de cuidado de personas y corresponsabilidad en el trabajo: los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y de no discriminación debido a embarazo o maternidad, y deben reconocer la valía del trabajo doméstico y de cuidado de personas con el objetivo de alcanzar un nuevo equilibrio en la distribución del tiempo de trabajo y un reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y hombres de los trabajos de mercado y doméstico y de cuidado de personas.

Tercero.–Erradicación de la violencia machista: los poderes públicos deben garantizar que se afronten de forma integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos y discriminatorios.

Cuarto.–Empoderamiento de las mujeres: los poderes públicos deben apoyar a las mujeres en el proceso de fortalecimiento de su potencial y autonomía, mejor conocimiento de sus capacidades y participación activa en la superación de los obstáculos que se encuentran en la base de la infravaloración que históricamente han padecido.

Quinto.–Democracia paritaria y participación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos: los poderes públicos deben promover la participación de los grupos y las asociaciones que defienden los derechos de las mujeres en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, así como la representación paritaria en la composición de los órganos colegiados, de dirección, de participación, de representación, consultivos, técnicos y científicos, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Sexto.–Perspectiva de las mujeres: los poderes públicos han de valorizar las aportaciones de las mujeres en la construcción, mantenimiento y transformación de la sociedad; visibilizar y reconocer las diferencias, singularidades y particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socioeconómicas y de orientación e identidad sexuales de mujeres y hombres sin exclusiones; reconocer a las mujeres como sujetos sociales, económicos y políticos, y destacar las experiencias vitales tanto de mujeres como de hombres.

Séptimo.–Justicia social y redistribución de la riqueza: los poderes públicos deben garantizar la distribución equitativa de los recursos y el correcto ejercicio de derechos y deberes, con políticas correctoras y distributivas que fomenten la prevención y actúen contra la explotación y exclusión social de las mujeres. Las políticas públicas deben proteger principalmente a las mujeres con hijos a cargo y priorizar en la distribución de la riqueza la lucha contra la feminización de la pobreza.

Octavo.–Uso no sexista ni estereotipado del lenguaje: los poderes públicos definidos en el artículo 2.ª deben hacer un uso no sexista del lenguaje, que evite la expresión de concepciones sexistas de la realidad y los usos androcéntricos y con estereotipos de género, y deben promover un lenguaje respetuoso con las mujeres, con las minorías y con todas las personas en general en la atención personal y en toda su documentación escrita, gráfica y audiovisual. Los poderes públicos deben formar a su personal en el uso respetuoso e inclusivo de la lengua.

Artículo 4. *Reconocimiento de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres.*

1. Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere la presente ley y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad es la defensa de los derechos de las mujeres son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a los efectos de lo establecido por el artículo 31.1.c y 2 de la Ley del Estado 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en el ámbito de las administraciones públicas catalanas.

2. El reconocimiento de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres como parte interesada queda sujeto al consentimiento de la persona interesada, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 12.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o de la norma de sustitución, con relación a los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse.

3. Las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres tienen la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contenciosos administrativos que afecten al derecho de igualdad efectiva de las mujeres, de conformidad con las leyes reguladoras de dichos procesos.

CAPÍTULO II

Competencias y organización administrativa

Artículo 5. *Competencias de la Administración de la Generalidad.*

En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que le atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a la Administración de la Generalidad, en materia de políticas de igualdad de género, las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Llevar a cabo la planificación estratégica general y elaborar normas en esta materia.

c) Crear y adecuar programas para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones públicas y en la elaboración de los presupuestos, así como en el diagnóstico, diseño y ejecución de acciones positivas que deban aplicarse con carácter general en todo el territorio.

d) Hacer la evaluación continuada de las políticas de igualdad de género y de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones de la Generalidad, así como del cumplimiento de la presente ley.

e) Impulsar la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Cataluña.

f) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

g) Diseñar y aplicar un sistema de estadísticas e indicadores cuantitativos y cualitativos, vinculados al Instituto de Estadística de Cataluña, en la planificación, ejecución y evaluación de los planes de políticas de igualdad de género, e incorporar sistemáticamente la variable relativa al sexo en estudios, encuestas, registros y estadísticas destinados a la población, así como promover la elaboración de estadísticas e indicadores que permitan:

1.º Visibilizar la experiencia femenina y conocer mejor las diferencias, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

2.º Tener en cuenta las situaciones y necesidades de las mujeres del medio rural y de los colectivos de mujeres con incidencia de factores de discriminación o mayor vulnerabilidad.

3.º Las situaciones y necesidades de los colectivos de mujeres en que inciden otros factores de discriminación.

h) Elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundir sus resultados.

i) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones de sensibilización para hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres.

j) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

k) Llevar a cabo la asistencia técnica especializada en los entes locales y demás poderes públicos.

l) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

m) Apoyar a los grupos y entidades que trabajan por el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, y garantizar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de género.

n) Coordinar la elaboración de informes de impacto de género que incluyan la diversidad de las mujeres y emprender las medidas correctoras adecuadas para que estén presentes en las normas, disposiciones y políticas que apruebe y ejecute el Gobierno, especialmente si de dichos informes se derivan medidas prescriptivas de corrección de las desigualdades.

o) Elaborar las disposiciones necesarias para la adjudicación de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en los órganos de los departamentos de la Administración de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes.

p) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio a que se refiere el artículo 15.

q) Llevar a cabo la revisión y seguimiento de los planes de igualdad del tejido empresarial catalán, así como del cumplimiento de la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en el caso de las empresas a que se refiere el artículo 36.1.

r) Aprobar los planes estratégicos en materia de políticas de igualdad de género a que se refiere el artículo 14.

s) Prevenir y atender las situaciones de violencia machista, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo mediante la elaboración de protocolos de actuación y la aplicación de las medidas adecuadas para hacer frente a esta problemática, de acuerdo con lo establecido por la Ley 5/2008.

t) Elaborar y aprobar el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

u) Facilitar programas de capacitación y formación específica al personal técnico y a los miembros electos de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

v) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

Artículo 6. *Funciones de los entes locales de Cataluña.*

1. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que le atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a los municipios y a las demás entidades locales, en materia de políticas de igualdad de género, las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Sensibilizar a la población sobre las causas de la violencia machista y, en el marco de la normativa vigente, impulsar actuaciones y campañas de prevención, poniendo a disposición de la población los servicios de atención necesarios para las personas que sufren las diversas manifestaciones de la violencia machista.

c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

d) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.

e) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

f) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio a que se refiere el artículo 15.

g) Diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad a que se refiere la presente ley que afectan a los entes locales.

h) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

i) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

j) Apoyar a los grupos feministas y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.

k) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

l) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.

m) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

2. La Generalidad debe complementar la suficiencia financiera de los municipios con relación a las funciones que la presente ley les atribuye, sea con la transferencia de fondos de otras administraciones sea con recursos propios, sin perjuicio de que los municipios y las demás entidades locales consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones, mediante contratos programa al efecto.

3. La Administración de la Generalidad debe facilitar programas de capacitación y formación específica al personal técnico y a los miembros electos de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

Artículo 7. *Organización administrativa.*

1. La Administración de la Generalidad ejerce las competencias objeto de la presente ley por medio de:

a) El Instituto Catalán de las Mujeres, que queda adscrito al departamento competente en materia de igualdad y feminismos.

b) Los órganos y equipos que cada departamento asigne como responsables de las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8.

2. Son órganos consultivos de la Administración de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género:

a) El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña, creado por el artículo 6 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

b) La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, creada por el artículo 82 de la Ley 5/2008.

3. Para llevar a cabo las funciones en materia de políticas de igualdad de género, la Administración de la Generalidad debe dotarse de:

a) Mecanismos internos de colaboración y coordinación interdepartamental para el impulso de la transversalidad de género en el ámbito de las materias de su competencia.

b) Mecanismos de cooperación interinstitucional para trasladar el impulso de la transversalidad de la perspectiva de género a las demás administraciones, agentes sociales y universidades.

c) Mecanismos de control y sanción para garantizar el cumplimiento de la Ley.

4. Los órganos competentes para liderar e implementar las políticas de género, con el objetivo de asegurar su transversalidad y garantizar el liderazgo que necesitan, quedan adscritos al Departamento de la Presidencia.

Artículo 8. *Órganos responsables de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género.*

1. Los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos, sociedades y organismos públicos vinculados o dependientes deben establecer en sus decretos organizativos el órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas.

2. Los órganos responsables de la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género deben cumplir, en coordinación con el Instituto Catalán de las Mujeres, las siguientes funciones:

a) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.

b) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes departamentales de igualdad destinados al personal de la Administración de la Generalidad.

c) Impulsar estudios y estadísticas, en coordinación con los órganos estadísticos de los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración de la Generalidad, y emitir informes sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito funcional.

d) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Catalán de las Mujeres.

e) Garantizar la formación del personal de los departamentos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

f) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley en el correspondiente ámbito funcional, que deben llevar a cabo profesionales con formación específica sobre igualdad y género.

g) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

Artículo 9. *Profesionales de igualdad de género.*

1. La Administración de la Generalidad debe impulsar la regulación y el sistema de capacitación y formación de los profesionales de igualdad de género y garantizar su presencia en los términos establecidos por la presente ley.

2. Las administraciones públicas deben incorporar progresivamente a profesionales de igualdad de género con la calificación exigida de acuerdo con la regulación a que se refiere el apartado 1, para implantar las medidas de igualdad en las tareas de la Administración, y deben participar especialmente en el diagnóstico, aplicación, evaluación y seguimiento de todas las políticas públicas y, de forma relevante, en las políticas y proyectos específicos orientados a la consecución de la igualdad.

3. La Administración de la Generalidad debe reconocer la figura del profesional de igualdad de género en la relación de puestos de trabajo, particularmente en los órganos destinados a velar por el cumplimiento de la presente ley.

CAPÍTULO III

Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector público

Artículo 10. *Contratación del sector público.*

1. Los poderes adjudicadores de Cataluña que a los efectos de la legislación de contratos del sector público tienen la consideración de Administración pública, por medio de sus órganos de contratación, deben procurar incluir cláusulas sociales en las bases de la contratación con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral. A tal fin, de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación pública, deben:

a) Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.

b) Incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por las que el adjudicatario deba adoptar medidas tendentes a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

c) Indicar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares los baremos de puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad, en el caso de que no estén obligadas por ley, y para las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad a que se refiere el artículo 35 o adopten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan su efectividad, según lo que se establezca por reglamento.

2. Los poderes adjudicadores a que se refiere el apartado 1 deben consultar la información de las empresas inscritas en el Registro Público de Planes de Igualdad, a que se refiere el artículo 36.5, a efectos de facilitar las actuaciones que establece el presente artículo.

3. Los poderes adjudicadores deben establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que aseguren el cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación.

Artículo 11. *Ayudas públicas.*

1. Las administraciones públicas de Cataluña y sus organismos y entidades dependientes deben denegar el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.

2. Las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayuda pública que convoquen las administraciones públicas de Cataluña deben tender a incluir la valoración del mejor medio para lograr la incorporación de la perspectiva de género.

3. En materia de becas, las bases reguladoras deben incluir la indicación específica del derecho de los beneficiarios a ausentarse por motivos de maternidad o de paternidad, durante todo el tiempo que dure el permiso de acuerdo con la legislación aplicable en esta materia, y sin que ello implique la pérdida de la condición de persona beneficiaria. Los requisitos para hacer efectivo este derecho deben determinarse en las correspondientes convocatorias.

Artículo 12. *Representación paritaria en los órganos colegiados de las administraciones públicas.*

1. Las administraciones públicas deben atenerse al principio de representación paritaria de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para la composición de todo tipo de órganos colegiados, teniendo en cuenta lo que regula la disposición transitoria primera y sin perjuicio de lo establecido por el apartado 2.

2. Las medidas de representación paritaria no tienen efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos.

Artículo 13. *Planes de igualdad y actuación transversal.*

Las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres se articulan mediante la actuación transversal de la perspectiva de género en las competencias asumidas por la Generalidad, y también mediante los siguientes planes de igualdad:

a) Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad, de acuerdo con lo establecido por el artículo 14.

b) Planes operativos o programas de actuación departamentales que desarrollan y ejecutan el Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.

c) Planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales de Cataluña, de acuerdo con lo establecido por el artículo 14.4.

d) Planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal que presta servicios en el sector público de Cataluña, de acuerdo con lo establecido por el artículo 15.

e) Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, de acuerdo con la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, y el artículo 21.3 de la presente ley.

f) Plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 34.

g) Los demás planes y programas en materia de igualdad que establece la normativa.

Artículo 14. *Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.*

1. El Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad a que se refiere el artículo 3.d de la Ley 11/1989, del 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, establece los objetivos y medidas de carácter transversal que deben aplicarse para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalidad.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres, con la colaboración de los correspondientes departamentos y la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres de toda Cataluña, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración de los planes estratégicos de políticas de igualdad de género de la Administración de la Generalidad, así como de llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

3. El Gobierno debe aprobar el Plan estratégico de políticas de igualdad de género de la Administración de la Generalidad.

4. El Gobierno debe incentivar la Administración local y darle el apoyo necesario para que pueda elaborar y aprobar los planes en materia de políticas de igualdad de género que correspondan. La elaboración de dichos planes debe contar con la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres del ámbito territorial que corresponda.

Artículo 15. *Planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público.*

1. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas y privadas, que gestionan servicios públicos, deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios, que ha de definirse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

2. Los entes locales que tienen órganos específicos de representación del personal a su servicio deben aprobar un plan de igualdad de mujeres y hombres, que debe estar definido en el convenio colectivo o en el pacto o acuerdo de condiciones de trabajo.

3. La Generalidad debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.

4. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva 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.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a la representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones

laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico, así como la estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para su adecuación, en cada caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador y penitenciario, así como de bomberos, agentes rurales y cuerpos y fuerzas de seguridad.

d) Tener en cuenta a los representantes de los trabajadores en su elaboración y aprobación.

e) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

f) Formar parte como anexo del convenio colectivo o pacto de condiciones de la correspondiente Administración pública o de los organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación directa de la Generalidad o de las administraciones locales.

Artículo 16. *Políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública.*

1. El departamento competente en materia de función pública, en colaboración con el Instituto Catalán de las Mujeres, debe fijar los criterios generales sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres que los departamentos, organismos autónomos y entidades públicas deben observar para la elaboración de las bases de las convocatorias de acceso al empleo público.

2. Las administraciones públicas de Cataluña deben impulsar la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales u órganos técnicos de selección.

3. Los temarios para el acceso al empleo público deben incluir los contenidos relativos a la normativa sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre violencia machista que deben aplicarse en la actividad administrativa y en el desarrollo de las políticas de igualdad efectiva.

4. Los poderes públicos deben adoptar medidas para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigida a todo el personal e impartida por personal experto, con el fin de hacer efectivas las disposiciones de la presente ley y garantizar suficiente conocimiento práctico para permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en las actuaciones públicas.

5. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos de trabajo para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.

Artículo 17. *Leyes de presupuestos.*

1. Los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos, sociedades y organismos públicos vinculados o dependientes deben incorporar en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos de la Generalidad las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto a las necesidades específicas de mujeres y hombres con el fin de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, han de hacer visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre los hombres y las mujeres, e integrar los objetivos propios de la perspectiva de género en los objetivos de los presupuestos orientados a resultados.

2. La Administración de la Generalidad, para velar por la incorporación del impacto de género en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos de la Generalidad, debe impulsar la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias en los departamentos, organismos y entidades del sector público dependientes al final de cada ejercicio presupuestario.

CAPÍTULO IV

Políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Sección primera. Participación política y social de las mujeres

Artículo 18. *Políticas y actuaciones de los poderes públicos.*

1. Las políticas y actuaciones de los poderes públicos deben hacer visibles y reconocer los grupos y entidades de defensa de los derechos de las mujeres, apoyarlos e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

2. Las administraciones públicas de Cataluña deben procurar atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos de dirección y de los organismos públicos vinculados o dependientes, y fomentar este principio en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones de toda índole.

3. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y sus organismos públicos vinculados o dependientes deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 19. *Participación política de mujeres y hombres.*

1. Los poderes públicos deben procurar atenerse al principio de presencia paritaria de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres en áreas o cargos en que están poco presentes.

2. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones y agrupaciones de electores deben respetar lo establecido por el artículo 56.3 del Estatuto de autonomía.

Artículo 20. *Participación social de las mujeres.*

1. Los poderes públicos deben adoptar acciones positivas específicas temporales, razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso, que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que permitan corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios, y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres.

2. Los poderes públicos han de llevar a cabo acciones concretas destinadas a dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes; reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones feministas y colectivos de mujeres; impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos, tanto en el ámbito autonómico como en el local; fomentar la participación de las mujeres en foros y organismos nacionales e internacionales, y repensar las formas de participación para abandonar modelos androcéntricos.

3. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objetivo de lograr en ellos la representación paritaria.

4. A las asociaciones, organizaciones, entidades, fundaciones y otras entidades de derecho público y privado que tengan como objeto social promover los derechos o intereses de uno de los sexos exclusivamente no se les aplica el principio de democracia paritaria a que se refiere el principio quinto del artículo 3.

5. Los poderes públicos deben impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación, y contribuir a que se superen las diversas brechas digitales.

Sección segunda. Educación, cultura y conocimiento

Artículo 21. *Coeducación.*

1. La Administración educativa, para hacer efectivo el principio de coeducación y fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establecen los artículos 2.1.m y 43.1.d de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, ha de incorporar la coeducación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo e introducirla en la programación educativa y currículos de todos los niveles, a efectos de favorecer el desarrollo de las personas al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, garantizar una orientación académica y profesional libre de sesgos sexistas y androcéntricos y evitar toda discriminación asociada al sexo. Asimismo, debe promover la investigación en materia de coeducación y velar por su inclusión en los currículos, libros de texto y materiales educativos.

2. Las administraciones locales deben aplicar medidas específicas para que los jóvenes menores de dieciséis años asistan cotidianamente a los centros educativos, con especial atención a las adolescentes con riesgo de abandono.

3. La Administración educativa, a través del Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, debe llevar a cabo actuaciones y actividades dirigidas a alcanzar, en todo caso:

a) La visibilidad de las aportaciones históricas de las mujeres en todos los ámbitos del conocimiento y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

b) La formación de los jóvenes sobre el trayecto histórico para la consecución de los derechos de las mujeres.

c) La promoción y difusión de los criterios de igualdad entre hombres y mujeres, tanto en las enseñanzas impartidas como en el establecimiento del trabajo colaborativo y participativo.

d) La formación y capacitación para que chicas y chicos compartan las responsabilidades del trabajo doméstico, de cuidado de personas dependientes y de sus familias, sin la carga impositiva de los roles tradicionales de género.

e) La capacitación de los alumnos y el apoyo a las expectativas individuales para que hagan sus elecciones académicas y profesionales libres de los condicionantes de género.

f) La formación de los alumnos en el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

g) La promoción de trabajos de investigación relacionados con la coeducación y la perspectiva de género.

h) La implantación de una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual y afectiva.

i) La promoción de contenidos relacionados con la sexualidad orientados a la prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual.

j) La prevención de la violencia machista, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Ley 5/2008.

k) La prevención, gestión positiva y abordaje de situaciones de conflicto vinculadas a comportamientos y actitudes de carácter sexista.

l) El establecimiento de medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares se dé de forma equilibrada.

4. La Administración educativa debe ofrecer formación en coeducación a su personal docente, incluidas la educación sexual y contra la violencia machista y la orientación social, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación, inspección, innovación educativa e investigación, en el Consejo Escolar de Cataluña, en los servicios educativos y en los centros educativos.

5. La Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres de alumnos, debe promover la sensibilización y formación en coeducación de las familias.

6. La Administración educativa debe garantizar y promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de responsabilidad, así como en los consejos escolares, promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en

los centros educativos. Asimismo, debe promover la representación equilibrada de profesionales de ambos sexos en todas las etapas educativas.

7. La Administración educativa debe garantizar que la formación profesional y la formación de adultos incorporen la perspectiva de género y se planifiquen y se adecuen a las necesidades y a la diversidad de las mujeres, a sus diversos intereses y a su disponibilidad horaria, y han de crear programas específicos para mujeres en situación de exclusión social.

Artículo 22. *Educación en el tiempo libre.*

1. Las administraciones públicas de Cataluña con competencias en el ámbito de la educación en el tiempo libre deben fomentar la coeducación en las entidades e instituciones dedicadas a la formación en el tiempo libre y a las actividades extraescolares, y promover y facilitar el acceso de niños y jóvenes a la educación en el tiempo libre, de modo que les permita desarrollar aptitudes como individuos y como miembros de la sociedad y fomente la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos deben garantizar la adecuada formación en coeducación en el ámbito de la educación en tiempo libre infantil y juvenil, mediante el programa de formación de los cursos de monitor y de director de actividades de ocio y de cursos monográficos de formación continua.

Artículo 23. *Juegos y juguetes.*

Las administraciones públicas de Cataluña con competencias en materia de juegos y juguetes deben emprender cuantas acciones sean necesarias para:

a) Sensibilizar e informar sobre la importancia del juego y los juguetes en la transmisión de los estereotipos sexistas.

b) Prohibir la comercialización de juegos y juguetes que sean vejatorios para las mujeres, que atenten contra su dignidad, que hagan un uso sexista del lenguaje o que fomenten la agresividad y la violencia entre los niños y adolescentes.

c) Promover la edición de libros, juegos y juguetes no sexistas.

Artículo 24. *Manifestaciones culturales.*

Corresponde a las administraciones públicas de Cataluña llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a la cultura y a ser consideradas agentes culturales, así como para visibilizar la cultura que les es propia.

b) Adoptar las medidas necesarias para evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva en el terreno de la creación cultural y la participación de las mujeres en las actividades culturales, teniendo en cuenta sus realidades y aspiraciones.

c) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres con la participación de las mujeres, y promover políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Cataluña, así como su diversidad.

d) Fomentar que en las manifestaciones culturales de cualquier tipo no se reproduzcan estereotipos ni prejuicios sexistas, y promover la creación y divulgación de obras que presenten innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y del sexismo, al conocimiento de la diversidad étnica, cultural y funcional de los diversos colectivos de mujeres, y a la visualización de las diferentes orientaciones sexuales o identitarias de las mujeres.

e) Facilitar la promoción de manifestaciones culturales de diferentes procedencias en que las mujeres sean reconocidas y no despreciadas.

f) Garantizar que las producciones culturales públicas incorporen un punto de vista no sexista y no androcéntrico, y potenciar que los centros de creación cultural favorezcan la creación y la difusión de las obras culturales de autoría femenina mediante las adecuadas medidas de sensibilización, promoción y fomento.

g) Respetar y garantizar la representación equilibrada en los diferentes órganos consultivos, científicos, jurados y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

h) Promover y velar por la presencia de creadoras catalanas en la programación cultural pública en las exhibiciones locales, nacionales, estatales e internacionales, así como la representación paritaria de mujeres y hombres en las candidaturas de los honores y distinciones que convoquen.

e) Prohibir la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos donde no se permita la participación de las mujeres o se obstaculice su participación en igualdad de condiciones con los hombres.

Artículo 25. *Medios de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación.*

1. Los medios de comunicación audiovisual de la Generalidad y de los entes locales de Cataluña, los que ejercen su actividad al amparo de una licencia otorgada por el Consejo del Audiovisual de Cataluña, los demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley 22/2005, de 29 de diciembre, de la comunicación audiovisual de Cataluña, y los medios de comunicación escrita gestionados o subvencionados por las administraciones públicas de Cataluña deben:

a) Garantizar la no difusión de contenidos sexistas que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica.

b) Rehuir los estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida y, especialmente, en los contenidos destinados a la población infantil y juvenil.

c) Garantizar una participación activa de las mujeres, la presencia paritaria de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.

d) Hacer un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

e) Garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas por mujeres o destinadas a mujeres en condiciones de igualdad, así como las que favorezcan su empoderamiento.

f) Promover la autoría femenina mediante mecanismos de acción positiva.

g) Mostrar la diversidad de orígenes y realidades culturales existentes en Cataluña, las realidades y expectativas de las mujeres, y establecer mecanismos que garanticen la visibilidad de sus aportaciones al progreso social a lo largo de la historia.

h) Reparar el déficit de reconocimiento que sufren las mujeres incorporándolas en calidad de expertas, protagonistas y personas de referencia en los diferentes medios de comunicación gestionados o subvencionados por las administraciones públicas.

i) Promover el desarrollo y la formación de un espíritu crítico con relación a los contenidos y sesgos sexistas.

2. El Consejo del Audiovisual de Cataluña debe realizar estudios periódicos sobre el cumplimiento de la perspectiva de género en la información de los medios de comunicación, así como del impacto de género en los contenidos y programaciones.

3. El contrato programa de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales debe incluir mecanismos que garanticen la representación paritaria de mujeres y hombres y que hagan visible la realidad de las mujeres.

4. Se prohíben la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica. Este tipo de anuncios son considerados publicidad ilícita, de conformidad con lo establecido por la legislación general de publicidad y comunicación institucional.

5. Los medios de comunicación social deben adoptar códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, deben colaborar en las campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres y a la promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

6. Los medios de comunicación social de titularidad privada deben garantizar el cumplimiento de las medidas del apartado 1 y promover las acciones necesarias para hacerlas efectivas.

Artículo 26. *Sociedad de la información y del conocimiento.*

1. Los poderes públicos de Cataluña deben promover acciones para favorecer la implantación de las nuevas tecnologías a partir de criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados total o parcialmente por los poderes públicos, debe garantizarse que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.

3. El Gobierno ha de promover contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.

4. Los poderes públicos de Cataluña deben impulsar programas para incrementar la presencia de las mujeres en los estudios técnicos, tecnológicos y del sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 27. *Acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación.*

1. Los poderes públicos, de forma específica, deben facilitar el acceso de las mujeres y de las entidades que defienden los derechos de las mujeres en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con medidas y programas de formación que erradiquen las barreras que dificultan el uso en igualdad de condiciones de los recursos tecnológicos, con especial atención a los colectivos en riesgo de exclusión social y del ámbito rural.

2. En el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, las administraciones públicas de Cataluña deben incorporar el objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las políticas de promoción e inclusión digital, fomentando la difusión de contenidos creados por mujeres.

Artículo 28. *Universidades e investigación.*

1. La educación en valores a que se refiere el artículo 5 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, debe incluir necesariamente:

a) La promoción de la introducción de la perspectiva de género de forma transversal y de los estudios sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora, que deben incluirse en el currículo de los grados y de los programas de posgrado. La presentación de las solicitudes de acreditación de los grados y postgrados debe ir acompañada de un informe que detalle, en su caso, la forma en que se ha incorporado la perspectiva de género en el plan de estudios o, en su defecto, del plan de mejora previsto para su consecución.

b) El uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas sus comunicaciones.

c) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de magisterio o ciencias de la educación y, en su caso, en los estudios de grado, postgrado, máster y doctorado destinados a la formación de maestros, profesores y educadores, de acuerdo con el modelo coeducativo a que se refiere el artículo 21.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, haciendo visibles sus aportaciones en los ámbitos científicos y técnicos.

b) Garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

c) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

3. Las universidades, centros de estudios superiores y centros e instituciones de investigación catalanes deben:

a) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera docente y en la carrera investigadora, así como entre el personal de administración y servicios, y promover

la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados y a todos los niveles de toma de decisiones.

b) Aprobar, a efectos de lo establecido por la letra a, un plan de igualdad en el acceso, promoción y condiciones laborales del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador, que incluya medidas específicas dirigidas al colectivo de estudiantes, así como diseñar e implementar una política de contratación de personal inclusiva que tenga en cuenta la formación específica de las personas que forman parte de los comités de selección para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal.

c) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

d) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

e) Valorar como rasgos positivos, en las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación u otras ayudas a la investigación de carácter colectivo, junto a los criterios para garantizar la calidad y la excelencia:

1.º Que los grupos estén integrados por el 40% o más de mujeres, y que una mujer ejerza la dirección en los ámbitos de investigación en que las mujeres están poco presentes.

2.º Que los proyectos incorporen la perspectiva de género y de las mujeres o tengan por objeto estudios sobre la situación de las mujeres.

f) Aplicar medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo -máxima expresión de la desigualdad entre sexos-, que garanticen esta prevención y permitan dar una adecuada respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

g) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en la propuesta curricular obligatoria de las facultades y de los estudios reconocidos por las universidades catalanas.

h) Llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado.

i) Rendir cuentas ante los organismos públicos responsables de la política universitaria respecto al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el presente artículo.

Artículo 29. *Formación en el ámbito de las asociaciones y colegios profesionales.*

La Administración de la Generalidad debe impulsar cursos de formación de carácter general y específico destinados a las asociaciones profesionales, colegios profesionales y consejos de colegios profesionales que ejercen su actividad en el ámbito territorial de Cataluña, para mejorar sus conocimientos con relación a los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

Artículo 30. *Deportes.*

1. Las políticas deportivas deben planificarse de acuerdo con lo establecido por el artículo 1 y, en concreto, deben:

a) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres para la práctica de actividad física y deporte, tanto de ocio como de competición, a todos los niveles, incluidos los científicos, técnicos, de control de las competiciones, servicios médicos y otros de atención a deportistas, de liderazgo y de proyección y representación social.

b) Fomentar la incorporación, participación y continuidad de las mujeres en el deporte en todas las etapas de la vida, e incluir programas de concienciación y fomento de la presencia de mujeres en los órganos de decisión deportivos y de dirigentes deportivas.

c) Incorporar indicadores de perspectiva de género en los diferentes ámbitos del deporte en Cataluña.

d) Elaborar protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia machista en la práctica deportiva y en el deporte en general.

e) Fomentar y proteger el modelo de deporte en edad escolar para promover y facilitar el acceso de niños y jóvenes a las actividades físicas y deportivas, bajo criterios de coeducación en valores, inclusión, cohesión social y lucha contra las desigualdades, con el objetivo de formar personas comprometidas con la sociedad y con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

f) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que la participación de las mujeres sea minoritaria, y fijar las ayudas públicas destinadas a las modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

2. Las políticas deportivas deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

a) Son factores relevantes para la concesión de ayudas, premios y subvenciones a las entidades deportivas la promoción de una oferta de actividades deportivas para niños que sea equilibrada en cuanto a la perspectiva de género, así como la aplicación de medidas internas para facilitar la participación de las mujeres en los puestos de dirección de entidades y clubes.

b) Las administraciones deportivas catalanas no pueden participar ni conceder ningún tipo de ayuda a programas o actividades deportivas que sean sexistas o discriminatorios por razón de sexo.

c) Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones deportivas catalanas o subvencionados con dinero público deben introducir el estudio de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, para ampliar y profundizar el conocimiento sobre las realidades, expectativas, necesidades y aportaciones de las mujeres al deporte en todas las etapas de la vida.

d) La educación en el deporte debe incluir de forma preferente el principio de coeducación y debe fomentar la formación en valores coeducativos tanto de los profesores de educación deportiva como de las personas que hacen de monitores, entrenadores y técnicos, mediante actividades formativas y programas de formación continua.

e) Elaborar programas y materiales didácticos para el fomento del deporte de ocio y del deporte en edad escolar igualitarios y con valores sociales, promoviendo la visibilidad de las dirigentes deportivas, deportistas y entrenadoras de élite.

f) Equiparar premios y becas de un mismo deporte entre hombres y mujeres.

Artículo 31. *Valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas.*

1. La Generalidad debe realizar, periódicamente, estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de niños y de personas mayores o dependientes llevado a cabo en Cataluña, debiendo informar a la sociedad catalana sobre el resultado de dichas estimaciones, a fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Las administraciones públicas deben tener en cuenta los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas en el diseño de sus políticas económicas y sociales.

Sección tercera. Trabajo, empleo y empresa

Artículo 32. *Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

1. Para promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos deben:

a) Mejorar la empleabilidad y el empleo de las mujeres en cuanto al acceso, presencia, permanencia y condiciones de trabajo. Con este objetivo, deben:

1.º Elaborar planes activos de empleo bienales para incentivar el empleo estable y de calidad de las mujeres y favorecer su contratación a jornada completa. Estos planes y medidas han de incluir estudios de impacto de género y de edad, prestando especial atención al paro femenino de larga duración.

2.º Incorporar la perspectiva de género en la planificación de la formación profesional, ocupacional, continua y para la inserción laboral.

3.º Incorporar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección, clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo, retribuciones y promoción profesional.

4.º Adoptar medidas para incrementar el porcentaje de mujeres en sectores, ocupaciones o profesiones en que están poco presentes.

5.º Fomentar las iniciativas de emprendimiento puestas en marcha por mujeres.

6.º Adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las discriminaciones directas e indirectas derivadas de la maternidad.

7.º Fomentar la presencia de mujeres en las carreras técnicas.

b) Velar especialmente por hacer efectivos los principios del artículo 3, y en este sentido:

1.º Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de inserción laboral y garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los programas y actuaciones que se lleven a cabo.

2.º Incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

3.º Incorporar de forma progresiva módulos específicos de género en los programas de las diversas políticas activas de empleo.

4.º Incorporar la perspectiva de género en el diseño de la formación que reciba el personal que interviene en el proceso de orientación e inserción laboral, con especial atención a los profesionales que atienden al público desde las oficinas de trabajo, con el objetivo de garantizar una inserción laboral libre de estereotipos sexistas.

2. Para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos han de llevar a cabo las siguientes actuaciones específicas:

a) Llevar a cabo actuaciones, planes y programas destinados a las mujeres con dificultades específicas de inserción laboral.

b) Promover el acceso de las mujeres a puestos directivos y de mando y crear un plan para incentivar a las empresas a adoptar medidas específicas para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección y en los consejos de administración. Evaluar de forma continuada el impacto de estas actuaciones y tomar las medidas adecuadas para su cumplimiento efectivo.

c) Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres y promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas empresariales con impacto en la retribución del personal, estableciendo mecanismos para que las empresas deban adoptar medidas para diagnosticar y eliminar la brecha salarial y para fijar retribuciones y complementos de forma transparente y con perspectiva de género.

d) Promover una mayor diversificación profesional de las mujeres en el mercado laboral y eliminar la segregación horizontal, adoptando las medidas necesarias para facilitar no solo la incorporación de las mujeres en los sectores económicos tradicionalmente masculinizados y al mismo tiempo más estratégicos y de mayor proyección profesional, sino también la de los hombres en los sectores tradicionalmente feminizados, velando por que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás.

e) Establecer, tomando como referencia las recomendaciones elaboradas por la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, mecanismos que permitan dar respuesta a las denuncias y reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo, con el objetivo de garantizar que las empresas cumplan el protocolo para la prevención y el abordaje de dichos acosos. En este tipo de denuncias y reclamaciones, debe aplicarse el principio de inversión de la carga de la prueba, según el cual cuando la parte actora o interesada alegue este tipo de acoso y aporte indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada, o a quien se impute el acoso, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

f) Impulsar medidas que favorezcan la implantación de nuevos horarios que permitan, en términos de igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la compatibilización de la vida laboral y personal. dichos nuevos horarios deben contribuir a la mejora tanto de la calidad de vida de los trabajadores como de la competitividad y eficiencia empresariales.

g) Elaborar, en el seno de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, recomendaciones para que los convenios colectivos prevean un sistema de valoración de puestos de trabajo y grupos profesionales que evalúe las funciones y responsabilidades en base a criterios neutros y comunes entre trabajadores de ambos sexos y tenga en cuenta la perspectiva de género.

3. El departamento de la Generalidad competente en materia de empresa y empleo debe llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad mediante el Registro Público de Planes de Igualdad y las actuaciones pertinentes de la autoridad laboral competente.

Artículo 33. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las empresas.*

(Anulado).

Artículo 34. *Plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo.*

1. El Gobierno, a propuesta del departamento competente en materia de empresa y empleo, debe elaborar, con carácter cuatrienal, un plan de acción de apoyo a las empresas destinado a promover e incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en sus organizaciones.

2. El plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, que debe especificar la dotación económica y los correspondientes mecanismos de evaluación para cada una de las líneas de actuación, debe incluir:

a) Programas de apoyo a las empresas para elaborar y aplicar planes de igualdad, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas de hasta doscientos cincuenta trabajadores.

b) Programas de apoyo y asesoramiento para la incorporación de la figura del profesional de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, como la de técnico superior de promoción de igualdad de género o la de agente de igualdad de mujeres y hombres en las empresas.

c) Programas de apoyo para proyectos destinados de forma específica a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo y al favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de ambos sexos, con el establecimiento de un horario laboral flexible y adaptado a las necesidades del personal y de las empresas.

d) El procedimiento y las condiciones necesarias para que las empresas puedan acceder a las medidas que establece.

e) Las condiciones para el otorgamiento y difusión del distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, a que se refiere el artículo 35.

f) Medidas de conciliación laboral y familiar.

Artículo 35. *Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.*

1. Se crea el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo para reconocer a las empresas que promueven políticas de igualdad.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres, de acuerdo con las condiciones establecidas por el plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, otorga el distintivo catalán de excelencia

empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, previa aprobación por el plenario del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña.

3. Puede optar al distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad cualquier empresa, pública o privada, que aplique políticas de igualdad efectiva en el trabajo en el ámbito territorial de Cataluña. No pueden concurrir al distintivo las empresas que vulneren lo dispuesto por el artículo 36 ni las empresas que en los dos años anteriores a la convocatoria de la concesión del distintivo hayan sido objeto de sanción firme por la autoridad laboral por prácticas discriminatorias o por no cumplir sus obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4. **(Derogado).**

5. El distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 10, puede ser tenido en cuenta como criterio de adjudicación en la contratación del sector público.

6. El Instituto Catalán de las Mujeres puede revocar el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo en el caso de que dejen de cumplirse las condiciones por las que fue otorgado.

Artículo 36. *Planes de igualdad en las empresas.*

1. **(Anulado).**

2. Los poderes públicos deben favorecer la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas no incluidas en el apartado 1.

3. **(Anulado).**

4. **(Anulado).**

5. El Registro Público de Planes de Igualdad, adscrito al departamento competente en materia laboral, es el instrumento para el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 5.q. En este registro deben inscribirse tanto los planes de igualdad de las empresas que están obligadas a disponer de ellos de acuerdo con lo establecido por el apartado 1 como los planes de las empresas que los elaboren voluntariamente.

Artículo 37. *Cualificaciones profesionales.*

Las administraciones públicas de Cataluña, en el ámbito de sus competencias, deben:

a) Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el catálogo de cualificaciones profesionales.

b) Garantizar que la definición de los perfiles profesionales del catálogo de cualificaciones profesionales no incluya estereotipos sexistas ni mecanismos de exclusión de género.

c) Velar por que sean incluidas como nuevas cualificaciones profesionales actividades que las mujeres llevan a cabo de forma casi exclusiva.

d) Incluir la figura del profesional de igualdad de género en el sistema de cualificaciones profesionales.

Artículo 38. *Promoción de medidas de igualdad efectiva en los convenios colectivos.*

El Consejo de Relaciones Laborales, mediante la Comisión de Convenios Colectivos de Cataluña, debe analizar y evaluar periódicamente el contenido de los convenios colectivos desde una perspectiva de género, emitir dictámenes de recomendaciones y propuestas, en su caso, y promover la inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos.

Artículo 39. *Responsable sindical de igualdad.*

1 a 3. **(Anulados).**

4. La Administración pública debe facilitar programas de apoyo a la formación sindical para la negociación colectiva con perspectiva de género.

Artículo 40. *Presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva.*

1. Las organizaciones empresariales y sindicales, así como los órganos de representación del personal en la empresa, deben promover una representación paritaria de ambos sexos en la negociación colectiva mediante medidas de acción positiva.

2. La Administración pública competente para el control de la legalidad de los convenios colectivos debe requerir a las empresas la hoja estadística de convenios con los datos significativos sobre la presencia de mujeres en la comisión negociadora y en el ámbito de aplicación de los convenios y acuerdos colectivos.

Artículo 41. *Incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo.*

1. La Administración de la Generalidad debe velar por el respeto del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en los expedientes de regulación de empleo.

2 a 4. **(Anulados).**

Artículo 42. *Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la Inspección de Trabajo.*

1. La Inspección de Trabajo de Cataluña ha de incorporar la perspectiva de género en sus actividades, garantizando la formación adecuada de su personal y la realización de actuaciones específicas sobre el cumplimiento de la legislación relativa a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo.

2. La planificación anual de las actuaciones de la Inspección de Trabajo debe incorporar como objetivos específicos la vigilancia de las normas sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el trabajo.

3. La Administración de la Generalidad debe dotar a la Inspección de Trabajo de recursos humanos y económicos suficientes para ejercer de organismo de control y seguimiento de las medidas en materia de igualdad que afectan al ámbito de las relaciones laborales, de la implementación de los planes de igualdad y del cumplimiento de las medidas para una vida libre de violencia machista en el ámbito laboral.

Artículo 43. *Inclusión de la perspectiva de género en los programas de seguridad y salud laboral.*

1. Para hacer efectivo el principio primero del artículo 3, el departamento competente en materia de seguridad y salud laboral, con la colaboración de los diversos departamentos del Gobierno y las demás administraciones y entidades competentes, deben tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y sus características anatómicas, fisiológicas, culturales y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y de salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

2. Las políticas públicas deben visualizar y aumentar la concienciación sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral, garantizando el establecimiento de programas de formación específica destinados a los trabajadores, al empresariado y a los servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género, que fomenten el uso de metodologías de evaluación y de intervención sobre las condiciones de trabajo que sean sensibles a las cuestiones de género.

3. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben registrar, debidamente desglosados por sexo, edad y ocupación, los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, a fin de identificar datos poblacionales relevantes sobre las enfermedades que afectan a las trabajadoras. Esta información debe ser integrada en la diagnosis necesaria para elaborar los planes de igualdad a que se refiere el artículo 15.

4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral.

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales en la empresa.*

(Anulado).

Artículo 45. *Impulso y promoción de acciones de la economía social, trabajo autónomo y emprendimiento de las mujeres.*

En aplicación del principio primero del artículo 3, son obligaciones de las administraciones públicas de Cataluña:

a) Prestar especial atención a las trabajadoras autónomas económicamente dependientes en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de emprendimiento.

b) Impulsar las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres en el acceso a los programas de apoyo del emprendimiento, de la economía social y cooperativa y del trabajo autónomo, prestando especial atención a las iniciativas enmarcadas en sectores, profesiones y ocupaciones en que estén poco presentes.

c) Fomentar que las sociedades de garantía recíproca que sean beneficiarias de ayudas públicas establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas por mujeres.

d) Crear programas de microcréditos u otros instrumentos de financiación para proyectos de mujeres emprendedoras.

Sección cuarta. Políticas sociales

Artículo 46. *Acciones sobre los usos del tiempo.*

En aplicación de los principios segundo y cuarto del artículo 3, la Administración competente debe llevar a cabo las siguientes acciones:

a) Analizar las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo y aplicar políticas que tengan en cuenta de forma integral la percepción y la visión del tiempo según los diversos ámbitos cotidianos y permitan implantar horarios de trabajo más personalizados y flexibles.

b) Impulsar el equilibrio en la valoración y distribución del tiempo dedicado al trabajo de mercado y al trabajo doméstico y de cuidado de personas teniendo en cuenta el tiempo personal y el ciclo de vida, y aplicar políticas activas de sensibilización, corresponsabilidad, concienciación y capacitación destinadas a los hombres.

c) Implantar políticas activas y de sensibilización que reconozcan la importancia del trabajo doméstico y de cuidado de personas para la sostenibilidad de la vida cotidiana, que pongan de manifiesto su valor social y económico, que afirmen la necesidad de asumirlas con corresponsabilidad entre mujeres y hombres y que contribuyan a la socialización del trabajo de cuidado de personas.

d) Elaborar programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo y de impulso del teletrabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley y con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Promover medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las actividades de formación profesional inicial y formación profesional para el empleo, así como de inserción laboral, destinadas a la mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de las mujeres. En este sentido:

1.º Los centros y entidades que imparten actividades formativas deben procurar adecuar su emplazamiento y horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa de los alumnos.

2.º La Administración pública competente debe promover la realización de programas de formación a través de las nuevas tecnologías, a fin de evitar desplazamientos y permitir la organización flexible del tiempo de formación.

f) Acompañar a los entes locales, empresas y organismos de su ámbito competencial en la implantación de planes y medidas que contribuyan a mejorar el equilibrio en el uso del tiempo.

Artículo 47. *Políticas de bienestar social y familia.*

Para hacer efectivo los principios primero y sexto del artículo 3 en el ámbito de las políticas de bienestar social, es obligación de las administraciones públicas:

a) Establecer programas de cohesión social y de inclusión específicos para los colectivos de mujeres más desfavorecidos o sujetos a situaciones de discriminación o desigualdades que afectan o vulneran el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanas y, especialmente:

1.º Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres mayores para eliminar las discriminaciones sexistas y posibilitar la expresión y garantía de los derechos de las mujeres mayores para que puedan desarrollar su potencial y sus habilidades en sociedad. Con este fin las administraciones públicas deben elaborar y ejecutar normas que protejan a las mujeres mayores de cualquier forma de violencia, promover su participación social, garantizar su derecho a la educación, a la cultura y a las actividades de ocio, fomentar en ellas la práctica de actividad física y velar por que los medios de comunicación no difundan de ellas imágenes estereotipadas.

2.º Diseñar programas integrales para mujeres en situación de precariedad económica y riesgo de exclusión social y establecer programas específicos para mujeres pertenecientes a minorías étnicas y mujeres inmigrantes.

3.º Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres con diversidad funcional para eliminar discriminaciones sexistas, y posibilitar la expresión y garantía de los derechos de las mujeres con discapacidad a fin de que puedan desarrollar su potencial y sus habilidades en sociedad. Con este fin las administraciones públicas deben adoptar y ejecutar medidas que protejan a las mujeres con discapacidad de cualquier forma de violencia, promover su participación social, garantizar su derecho a la educación, a la cultura y a las actividades de ocio, fomentar en ellas la práctica de actividad física y velar por que los medios de comunicación no difundan de ellas imágenes estereotipadas.

b) Diseñar políticas que faciliten la autonomía de las personas dependientes y favorezcan la eliminación de las desigualdades socioeconómicas y de género que se producen en el cuidado de personas dependientes en el hogar, y establecer los servicios públicos y comunitarios de proximidad necesarios para garantizar una oferta suficiente, asequible y de calidad para la atención de las personas en situación de dependencia.

c) Desarrollar políticas de apoyo a las familias que:

1.º Incorporen el reconocimiento de la diversidad familiar, garanticen el derecho a un entorno afectivo o familiar adecuado y eliminen la discriminación por opción sexual o por transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual. Estas políticas deben asegurar la incorporación de la necesidad de dar un valor positivo al papel que tradicionalmente han tenido las mujeres en el ámbito familiar como cuidadoras y proveedoras de bienestar, y también hacer que los hombres se impliquen como corresponsables en los trabajos de este ámbito, tanto los domésticos como los de cuidado de niños y de personas mayores o dependientes.

2.º Incluyan medidas para garantizar los derechos de niños, adolescentes y jóvenes de acuerdo con lo establecido por la Ley 14/2010, de 27 de mayo, de los derechos y las oportunidades en la infancia y la adolescencia, y luchar especialmente contra la pobreza infantil y las desigualdades entre familias.

3.º Impulsen programas de formación que favorezcan la implicación de las familias en la coeducación de los hijos, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21, y promuevan la participación y la corresponsabilización de padres y madres en la educación y cuidado de los niños.

4.º Impulsen programas específicos de apoyo integral a las familias monoparentales.

5.º Impulsen la creación de espacios de socialización para niños, jóvenes y adultos que permitan reforzar los vínculos sociales y compartir los conocimientos relativos a la crianza y cuidado de personas.

6.º Incrementen las responsabilidades y la dedicación de los hombres de todas las edades a las tareas domésticas y de cuidado de personas.

7.º Creen e incrementen las prestaciones y servicios de proximidad necesarios para favorecer el ejercicio de las responsabilidades familiares, así como las prestaciones para la atención a la infancia.

d) Actuar sobre las causas de la feminización de la pobreza e impulsar las medidas necesarias, en el marco de la legislación sobre renta garantizada de ciudadanía, para erradicar la pobreza en mujeres mayores.

Artículo 48. *Políticas de salud y servicios.*

1. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben tomar las medidas necesarias para:

a) Prevenir y tratar las enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.

b) Prevenir y tratar las enfermedades que tienen un impacto diferencial en las mujeres.

c) Garantizar una detección precoz de las situaciones de violencia machista como fenómeno que afecta en gran medida a la salud de las mujeres.

2. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, para garantizar de forma integral la salud afectiva, sexual y reproductiva, deben:

a) Incluir en las políticas educativas, desde primaria, la difusión de contenidos relativos a la salud afectiva, sexual y reproductiva, con especial atención a los adolescentes, jóvenes y grupos de población vulnerables.

b) Garantizar la inclusión del consejo reproductivo en la cartera de servicios de las unidades de atención a la salud sexual y reproductiva, y facilitar el acceso universal a los métodos contraceptivos seguros, con especial atención a las adolescentes.

c) Potenciar el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción y las medidas de prevención de las enfermedades de transmisión sexual.

d) Favorecer la autonomía de las mujeres en el embarazo, el parto y la lactancia.

e) Garantizar que las mujeres puedan recibir la prestación de la interrupción del embarazo, a través de los centros de la red sanitaria de responsabilidad pública, según la normativa vigente.

f) Tener especial cuidado de las mujeres que viven solas y en precariedad económica.

g) Trabajar para que el cuidado de las personas en el ámbito familiar sea compartido por hombres y mujeres, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 47.c.1º.

3. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben tomar las medidas adecuadas para prevenir y detectar la mutilación genital femenina, e informar a las mujeres afectadas, incluidas las menores de edad, sobre la posibilidad, en su caso, de revertir o mitigar, mediante mecanismos sanitarios de intervención quirúrgica, los efectos de la mutilación practicada.

4. Las encuestas de salud deben introducir como variables indicadores sensibles a la detección de desigualdades de salud por razón de sexo y género y deben tener en cuenta la diversidad de mujeres, tanto en el diagnóstico, prevención y tratamiento como en el trato dispensado en los servicios.

5. Los instrumentos de planificación sanitaria y los planes de acción comunitaria deben incorporar la perspectiva de género en todas sus fases, así como fomentar la participación de los diferentes colectivos de defensa de los derechos de las mujeres.

6. La formación de los profesionales de la salud debe garantizar que la práctica clínica dé respuesta a las necesidades y expectativas en salud en cuanto al sexo y al género, y debe incluir el conocimiento de la fisiopatología de las mujeres en los diferentes sistemas orgánicos y la formación para detectar las situaciones de violencia machista y las prácticas de control sexual.

7. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar la información destinada a las mujeres respecto a la salud, y acompañarlas en sus distintas etapas vitales, con la mínima medicalización posible en el embarazo y el parto.

Artículo 49. *Investigación en ciencias de la salud.*

1. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar la realización de investigaciones científicas sobre la morbilidad diferencial entre mujeres y hombres, que tengan en cuenta las diferencias biomédicas entre sexos, así como las diferencias y condicionamientos sociales, culturales y educacionales que afectan a su salud, aplicando criterios y parámetros no androcéntricos.

2. Los protocolos de trabajo y los diseños de investigación deben ser sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres, e incluir ambos sexos en los parámetros de análisis al efecto.

3. Las administraciones públicas deben promover investigaciones sobre patologías que afectan especialmente a las mujeres.

4. La administración sanitaria debe incorporar en los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de forma global.

5. Las administraciones públicas deben promover que en todo tipo de estudios de ciencias de la salud se incluya de modo transversal la salud de las mujeres.

Artículo 50. *Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.*

1. La Administración de la Generalidad ha de poner en valor la función de las mujeres como eje estratégico para el desarrollo rural. En este sentido, debe:

a) Velar por incorporar la perspectiva de género en las actuaciones sobre desarrollo rural.

b) Garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las mujeres, con equidad y en todos los ámbitos del mundo rural, muy especialmente en los procesos de planificación y ejecución de las políticas públicas.

2. La Administración de la Generalidad debe velar por la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, la escasa presencia de mujeres y el empobrecimiento en el ámbito rural y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

3. Para hacer efectivos los principios primero y sexto del artículo 3, las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias, forestales y pesqueras deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares, y promover las redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes.

b) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario y pesquero promovidas por mujeres.

c) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario, forestal y pesquero.

Artículo 51. *Cooperación al desarrollo y fomento de la paz.*

1. Las políticas de cooperación al desarrollo y de fomento de la paz, los planes, los documentos de planificación, seguimiento y evaluación estratégicos, los procesos de actuación y de diálogo político y las relaciones institucionales deben incorporar la perspectiva integrada de género basada en los derechos humanos.

2. La política de cooperación al desarrollo y fomento de la paz de la Generalidad debe fomentar cambios de conocimientos, actitudes y prácticas, estructuras y mecanismos en todos los ámbitos con el fin de transformar las relaciones desiguales de poder y erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, impulsando actuaciones específicas y positivas para el empoderamiento de las mujeres, que potencien sus capacidades y protagonismo en los procesos de desarrollo y de fomento de la paz, con el objetivo de:

a) Fomentar el reparto del poder político y la participación plena e igualitaria en la toma de decisiones a todos los niveles.

b) Fortalecer el empoderamiento individual o personal y colectivo, en los ámbitos económico, político, social y cultural, para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en el acceso como en el control y uso de los recursos y beneficios.

c) Garantizar el acceso igualitario y el control sobre las oportunidades del desarrollo.

d) Promover y defender el ejercicio de los derechos humanos y la exigibilidad de estos derechos por parte de las mujeres en condiciones de igualdad efectiva y no discriminación ante la ley y en la práctica cotidiana.

e) Contribuir a la defensa, garantía y ejercicio de los derechos de las mujeres, que deben permitir transformar las estructuras que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

f) Fomentar la plena participación y el protagonismo de las mujeres en los procesos de prevención, transformación y resolución de conflictos violentos y de construcción de la paz.

g) Impulsar la educación para el desarrollo y la sensibilización social con relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres desde la perspectiva coeducativa.

h) Fomentar la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

Artículo 52. *Trata, explotación sexual y prostitución.*

1. El Gobierno debe crear programas de asesoramiento para las mujeres que han sido víctimas de trata o explotación sexual y realizar un trato integral de los mismos con los siguientes objetivos:

a) Evitar que cualquier mujer pueda ser obligada a prostituirse, ser explotada sexualmente o ser víctima de trata sexual.

b) Reforzar la persecución del proxenetismo.

c) Crear las condiciones necesarias para erradicar la explotación sexual infantil.

d) Favorecer la reinserción social de las mujeres víctimas de trata o explotación sexual.

2. El Gobierno debe promover el control de los anuncios de contactos en los medios de comunicación. Se consideran ilícitos los mensajes y anuncios que promuevan la discriminación de las mujeres, la situación de dominio en el ámbito sexual, conductas humillantes y las que, por la expresión con que se concrete el anuncio o por su imagen, favorezcan este tipo de abusos o de violencia machista.

Sección quinta. Medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad

Artículo 53. *Planificación de las políticas de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad.*

1. Para hacer efectivos los principios a que se refiere el artículo 3, las políticas de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad deben:

a) Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del diseño, planificación, ejecución y evaluación urbanísticos, para situar en igualdad de condiciones, en el diseño y configuración de los espacios urbanos, las necesidades y prioridades derivadas del trabajo de mercado y del doméstico y de cuidado de personas, así como para colaborar a eliminar las desigualdades existentes.

b) Promover la participación ciudadana de las mujeres y de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres en los procesos de diseño urbanístico, y llevar a cabo su correspondiente retorno.

2. Las administraciones públicas de Cataluña, para cumplir las medidas a que se refiere el apartado 1, deben garantizar:

a) La formación en perspectiva de género del personal técnico y político que se dedica a la planificación urbanística y en los ámbitos de movilidad, vivienda y medio ambiente.

b) La planificación en los ámbitos de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad basada en estudios con estadísticas segregadas por sexo, que permitan detectar las desigualdades mensurables.

c) Los estudios de impacto de género y medidas correctoras pertinentes para minimizar los impactos diferenciales en toda actuación urbanística, de vivienda, de movilidad o de medio ambiente.

d) La aplicación de una política urbanística que tienda a crear ciudades compactas, mixtas y cercanas, que mantengan su relación con la naturaleza, donde se reduzca la presencia y prioridad del vehículo privado y se introduzcan medidas para mejorar y densificar las áreas monofuncionales residenciales. En este sentido, la política urbanística debe prever la descentralización de servicios, a fin de que la construcción de infraestructuras y la ordenación del suelo den respuesta a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando la accesibilidad de los servicios en igualdad de oportunidades.

e) Equipamientos públicos con instalaciones que faciliten los usos y cubran las necesidades de todo el mundo. En este sentido, y en la medida de lo posible, deben habilitarse zonas para la atención de niños, especialmente para disponer de cambiadores de pañales, accesibles tanto para hombres como para mujeres.

f) La elaboración de programas activos y dotados de recursos suficientes para la promoción del acceso a la vivienda de colectivos en riesgo de exclusión social, con especial atención a las familias monoparentales.

g) La creación de mecanismos para promover que, en caso de arrendamiento de viviendas, cuando sea para parejas o familias, los contratos se hagan a nombre de ambos miembros de la pareja.

h) En la concesión de ayudas públicas para rehabilitación o reformas de viviendas, la inclusión de ambos miembros de la pareja como beneficiarios, si así lo desean los interesados.

i) Una planificación de la movilidad que priorice los tiempos de los desplazamientos y que tenga en cuenta la accesibilidad en los itinerarios cotidianos relacionados con la organización de la vida personal, asociativa, familiar, doméstica y laboral.

Sección sexta. Justicia y seguridad

Artículo 54. *Justicia.*

1. Los servicios y centros de ejecución penal deben incorporar la perspectiva de género en sus programas de tratamiento, rehabilitación e inserción sociolaboral de personas internas, y en este sentido:

a) Los centros de ejecución penal deben contar con programas de tratamiento específicos para los diferentes colectivos de mujeres, con especial atención a mujeres jóvenes, embarazadas y madres, así como a transexuales, de acuerdo con lo establecido por la presente ley. Dichos programas deben ser aplicados por equipos de intervención profesional cualificada, deben tener en cuenta la habilitación de espacios adaptados a las necesidades de las internas y fomentar su reinserción con criterios no sexistas.

b) Los servicios y centros de ejecución penal deben desarrollar programas formativos destinados a hombres y mujeres internos con el objetivo de sensibilizarlos sobre la igualdad de mujeres y hombres y capacitarlos para actuar en sociedad en términos de igualdad efectiva.

c) Los centros de ejecución penal deben reforzar la atención médica y psicológica con perspectiva de género, así como la educación sexual y reproductiva.

d) La Administración de la Generalidad debe velar por que las actividades orientadas a la inserción laboral en los centros de ejecución penal no perpetúen los roles de género.

2. La Administración de la Generalidad debe garantizar los medios humanos y materiales necesarios, así como la formación necesaria del personal, en el ámbito judicial y penitenciario, para la prevención de toda manifestación de violencia machista y la protección de las víctimas, y también generar servicios y asegurar el tratamiento integral de las internas que la han padecido.

3. Con relación a la prevención de la violencia machista y la protección de las víctimas a que se refiere el apartado 2, los programas de trabajo de los servicios y centros de ejecución penal deben tener en cuenta la intervención y el trato especializado de las personas que cumplen condena por haber cometido delitos relacionados con la violencia machista, e incluir talleres de autoestima para mujeres que han sido víctimas.

4. La Administración de la Generalidad debe ofrecer formación específica en género, igualdad y derechos de las mujeres a todos los profesionales que trabajan en centros penitenciarios y judiciales y, específicamente:

a) A los equipos de asesoramiento técnico penal, formados por profesionales de la psicología y del trabajo social especializados en el ámbito judicial, concretamente en la realización de análisis periciales psicológicos, sociales y psicosociales.

b) A los cuerpos penitenciarios, con el objetivo de evitar la estigmatización de las internas y el ejercicio de micromachismos contra las mujeres.

c) A los cuerpos judiciales, con el objetivo de evitar la perpetuación de actitudes y la estigmatización de las mujeres que delinquen.

5. La Administración de la Generalidad, mediante el Plan director de equipamientos penitenciarios, debe incorporar la perspectiva de género en la planificación de las instalaciones, equipamientos y abastecimientos de los centros penitenciarios. En este sentido, debe velar por que:

a) En los centros penitenciarios las mujeres tengan las mismas garantías y calidad en los servicios e infraestructuras que los hombres.

b) Los centros de ejecución penal faciliten el acceso a las actividades deportivas a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

c) Se garanticen los derechos de las mujeres embarazadas en los centros penitenciarios y dispongan de las condiciones necesarias para criar y educar en ellos a sus hijos.

6. La Administración de la Generalidad debe promover el trabajo comunitario y familiar para erradicar la estigmatización que sufren las mujeres que delinquen.

Artículo 55. *Seguridad.*

1. Para hacer efectivos los principios primero y sexto del artículo 3, el departamento competente en materia de seguridad debe:

a) Tener en cuenta la distinta percepción de la seguridad de mujeres y hombres e incluir la perspectiva de género en las encuestas de victimización, en el análisis de la realidad de la seguridad en Cataluña, en las diagnosis de seguridad de los espacios públicos, así como en la definición de las políticas y en la adopción de medidas de prevención y protección relacionadas con la autonomía personal y el uso de los espacios, tanto públicos como privados.

b) Establecer las medidas necesarias para erradicar la violencia machista a nivel comunitario.

c) Promover el trabajo con los hombres a fin de que no ejerzan ningún tipo de violencia machista.

2. El departamento competente en materia de urbanismo debe:

a) Promover un modelo de seguridad que incorpore la perspectiva de las mujeres en el planeamiento urbanístico. Con esta finalidad el planeamiento debe vincular diseño urbano y violencia machista, para evitar entornos y elementos que puedan provocar situaciones de inseguridad para las mujeres.

b) Erradicar la percepción de inseguridad en los espacios públicos, garantizando en ellos la visibilidad, correcta iluminación y alternativa de recorridos, y dotándolos de usos y actividades diversos, intergeneracionales y que fomenten la presencia de gente diversa.

Sección séptima. Estadísticas y estudios

Artículo 56. *Adecuación de estadísticas y estudios.*

Las administraciones públicas de Cataluña, para garantizar la integración efectiva de la transversalidad en la perspectiva de género, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer nuevos indicadores estadísticos que permitan conocer mejor las diferencias en los roles sociales, necesidades, condiciones, valores y aspiraciones de mujeres y hombres en cada situación, circunstancia y estadio de la vida, e incluir dichos indicadores en las operaciones estadísticas.

c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los distintos ámbitos de intervención.

d) Explotar los datos de que se dispone con el objetivo de conocer las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención.

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

CAPÍTULO V

Medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley

Sección primera. Defensa de la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 57. *El Síndic de Greuges.*

1. El Síndic de Greuges, de acuerdo con las atribuciones que le asignan el Estatuto de autonomía y la Ley 24/2009, de 23 de diciembre, es el órgano encargado de la defensa de los derechos y libertades en materia de no discriminación por razón de género que puedan haber sido vulnerados por la actuación de instituciones o personas, tanto públicas como privadas, y, especialmente, ejerce las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para aclarar posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

b) Facilitar vías de negociación y formular recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo, realizando el seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

c) Realizar el asesoramiento y la asistencia a la ciudadanía ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

d) Velar por el cumplimiento y la aplicación efectiva de la presente ley y asumir la tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

e) Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la presente ley.

f) Estudiar la legislación y la jurisprudencia antidiscriminatorias y elaborar propuestas de nueva legislación o de reforma legislativa.

2. El Gobierno debe proponer un convenio de colaboración a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal y al Síndic de Greuges, en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la presente ley.

Sección segunda. Estadística e investigación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 58. *Observatorio de la Igualdad de Género.*

1. Se crea el Observatorio de la Igualdad de Género adscrito al Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano asesor del Gobierno y garante del cumplimiento de la presente ley en cuanto al trabajo de datos y estadística y la investigación sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

2. El Observatorio de la Igualdad de Género puede proponer al Gobierno estrategias para la corrección de situaciones de desigualdad de las mujeres en Cataluña.

3. Los estudios del Observatorio de la Igualdad de Género deben priorizar las áreas de la violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

4. Las funciones, composición, funcionamiento y distintas áreas de intervención del Observatorio de la Igualdad de Género han de establecerse por reglamento, en cuyo procedimiento de elaboración deben participar las entidades de defensa de los derechos de las mujeres.

Sección tercera. Régimen sancionador

Artículo 59. *Infracciones.*

1. Las infracciones administrativas en materia de igualdad de mujeres y hombres se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones leves:

a) Negarse a colaborar con los servicios de inspección de la Generalidad.

b) No facilitar la tarea de los servicios de inspección de la Generalidad en su acción investigadora.

3. Son infracciones graves:

a) Obstruir la actuación de los servicios de inspección de la Generalidad o negarse totalmente a colaborar con ellos.

b) Hacer actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

c) No aprobar los planes de igualdad en los centros y empresas que están obligados a hacerlo por disposición legal, tras ser requeridos por este motivo por la autoridad laboral.

d) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

4. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) Ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

c) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

d) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Artículo 60. *Sanciones.*

1. Las infracciones leves se sancionan con multa de una cuantía equivalente al importe mensual del indicador de renta de suficiencia de Cataluña, correspondiente a un período de

entre siete días y tres meses. Si no hay reiteración, el órgano competente para imponer la sanción puede sustituir dicha sanción por una advertencia escrita.

2. Por la comisión de infracciones graves se impone una o más de las siguientes sanciones:

a) Multa por una cuantía equivalente al importe del indicador de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre tres meses y un día y siete meses.

b) La prohibición de percibir ayudas o subvenciones públicas por un período de un año.

c) La prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes por un período de un año.

3. Por la comisión de infracciones muy graves se impone una o más de las siguientes sanciones:

a) Multa por una cuantía equivalente al importe del indicador de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre siete meses y un día y diez meses.

b) La prohibición de percibir ayudas o subvenciones por un período de dos años. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede ser por un máximo de cinco años.

c) La prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes por un período de entre un año y un día y tres años.

4. Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes deben mantener la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Deben considerarse especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La reincidencia o la reiteración.

d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

e) La trascendencia económica y social de la infracción.

f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.

g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

5. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Artículo 61. *Responsables.*

1. Son responsables de las infracciones tipificadas por la presente ley las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos de infracción establecidos por la presente sección.

2. La responsabilidad es solidaria cuando existan varios responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.

Artículo 62. *Competencia y procedimiento.*

1. La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador de la presente ley y la imposición de las sanciones corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores deben aplicar la normativa de procedimiento sancionador aplicable a los ámbitos de competencia de la Administración de la Generalidad, de acuerdo con los

principios de legalidad, competencia, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, prescripción y prohibición de doble sanción.

3. Si el órgano competente, durante la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe poner este hecho en su conocimiento y remitirle el correspondiente expediente.

Artículo 63. *Prescripción.*

1. Las infracciones tipificadas como leves por la presente ley prescriben a los seis meses; las tipificadas como graves, al cabo de doce meses, y las tipificadas como muy graves, al cabo de dieciocho meses.

2. Las sanciones impuestas al amparo de la presente ley prescriben a los tres meses, si son leves; al cabo de seis meses, si son graves, y al cabo de doce meses, si son muy graves.

Artículo 64. *Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.*

1. No pueden sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

2. En los casos en que el órgano administrativo considere que las infracciones pueden ser constitutivas de delito o falta, debe comunicarlo al Ministerio Fiscal o al órgano judicial competente y suspender el procedimiento sancionador hasta que la autoridad judicial dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique la improcedencia de iniciar o continuar las actuaciones. En los casos en que no se estime la existencia de delito o falta penal, el órgano administrativo debe continuar el procedimiento sancionador y considerar probados los hechos que lo hayan sido en sede judicial.

Disposición adicional primera. *Evaluación del impacto social de la Ley.*

El Gobierno, a través del Instituto Catalán de las Mujeres, en el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, debe llevar a cabo una evaluación del impacto social de la Ley, con la participación de todos los sectores implicados y de los órganos consultivos que en ella se establecen. El informe debe remitirse al Parlamento de Cataluña.

Disposición adicional segunda. *Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.*

En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno debe elaborar y aprobar, en colaboración con el Instituto Catalán de las Mujeres, una norma sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en contratos y subvenciones en el ámbito de actuación de la Administración de la Generalidad.

Disposición adicional tercera. *Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres pasa a denominarse Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Todas las referencias a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la normativa vigente deben entenderse realizadas a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional cuarta. *Órganos responsables de la aplicación de la transversalidad.*

El Gobierno, mediante decreto, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, ha de atribuir a un órgano de los distintos departamentos de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración de la Generalidad la responsabilidad de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas, y establecer sus funciones de acuerdo con el artículo 8.2.

Disposición adicional quinta. *Revisión de las denominaciones de instituciones y órganos públicos.*

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, deben revisarse y modificarse, en su caso, las denominaciones de las instituciones y órganos dependientes de las administraciones públicas de Cataluña para garantizar su respeto por los principios de lenguaje no sexista ni androcéntrico.

Disposición adicional sexta. *Plan para la igualdad de género en el sistema educativo.*

1. El Gobierno, a propuesta del departamento competente en materia de educación y en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, debe aprobar y presentar al Parlamento el Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, a que se refiere la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación.

2. El plan para la igualdad de género en el sistema educativo debe incluir medidas específicas para la igualdad de género en los distintos ámbitos educativos, así como las medidas de prevención de la violencia de género y de discriminación positiva que sean necesarias para la consecución de sus objetivos. Dichas medidas deben referirse tanto a los contenidos y métodos de enseñanza como a las actividades escolares y de tiempo libre, así como a la composición de los organismos escolares de carácter representativo.

Disposición adicional séptima. *Usos lingüísticos.*

El Gobierno debe emprender, con el asesoramiento del Instituto de Estudios Catalanes, en su caso, las acciones necesarias para que se estudie la aplicación de usos lingüísticos que permitan visibilizar a las mujeres, que históricamente no han sido tenidas en cuenta.

Disposición transitoria primera. *Representación paritaria en órganos colegiados.*

1. En la primera renovación de los órganos colegiados de las administraciones que se renuevan periódicamente y de forma predeterminada que se lleve a cabo posteriormente a la entrada en vigor de la presente ley, hay que atenerse al principio de representación equilibrada. En la renovación inmediatamente siguiente, la paridad debe cumplirse en los términos establecidos por la presente ley.

2. En los órganos colegiados formados por miembros designados por la Administración, por miembros natos o designados en representación de organismos, entidades o colectivos representativos de determinados intereses o por miembros elegidos por su calidad personal o profesional, la paridad se exige para los miembros designados por la Administración y para los miembros designados por cada uno de los organismos, entidades y colectivos.

3. Los titulares de los órganos de dirección de los poderes públicos deben tener una composición equilibrada, que debe ser paritaria en el plazo de cinco años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición transitoria segunda. *Acciones sobre los usos del tiempo.*

El Gobierno, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, debe incorporar en el texto de la Ley, especialmente en lo que actualice y concrete el artículo 46, sobre usos del tiempo, las conclusiones de la comisión parlamentaria que corresponda.

Disposición derogatoria.

1. Se deroga la disposición transitoria séptima de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación.

2. Se deroga el artículo 26 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

3. Se derogan todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo que dispone la presente ley o la contradigan.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 11/1989.*

1. Se añade un nuevo apartado, el 3, al artículo 1 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

> «3. Para facilitar y reforzar el papel de garante del cumplimiento de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la aplicación de su transversalidad, el Instituto Catalán de las Mujeres queda adscrito al Departamento de la Presidencia de la Generalidad.»

2. Se modifica el artículo 3 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

> «Corresponde al Instituto Catalán de las Mujeres:
>
> a) Garantizar, en colaboración con los departamentos afectados, la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.
>
> b) Fomentar y coordinar la prestación de servicios de todo tipo a las mujeres, mediante el establecimiento de convenios con entidades públicas y privadas.
>
> c) Elaborar y promover informes, estudios y análisis de investigación sobre materias relacionadas con la problemática actual de las mujeres en Cataluña.
>
> d) Diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad, y llevar a cabo también su seguimiento y evaluación.
>
> e) Impulsar la elaboración de los planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales.
>
> f) Elaborar, con la colaboración de los distintos departamentos implicados, el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.
>
> g) Elaborar y emitir los informes de impacto de género y, en todo caso, los informes a que se refieren los artículos 36.3. b y 37.2 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y el artículo 64.3.d de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.
>
> h) Elaborar los programas de intervención integral contra la violencia machista del Gobierno con la periodicidad establecida por el artículo 84 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
>
> i) Elaborar los protocolos para una intervención coordinada contra la violencia machista de acuerdo con lo establecido por el artículo 85 de la Ley 5/2008.
>
> j) Promover y liderar la investigación en materia de violencia machista y establecer los acuerdos de colaboración necesarios en el ámbito universitario y especializado para llevarla a cabo.
>
> k) Diseñar, impulsar y coordinar las políticas contra la violencia machista.
>
> l) Divulgar las actividades, servicios y tareas llevados a cabo por el Instituto o por las asociaciones y entidades colaboradoras, mediante la organización de ferias, congresos o por cualquier otro medio.
>
> m) Potenciar la participación de las mujeres en las decisiones y medidas que las afectan, y fomentar el asociacionismo para la defensa de sus intereses.
>
> n) Recopilar información y documentación sobre la situación actual de las mujeres en Cataluña.

o) Velar por el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales en lo que afecta a la promoción de las mujeres, posibilitando su participación en los foros internacionales en que se trate su problemática.

p) Velar por la adecuación de las disposiciones para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres del ordenamiento jurídico a las características concretas de cada territorio, con el fin de corregir desequilibrios e impulsar las medidas más adecuadas a las necesidades de los diversos entornos que configuran la población de Cataluña y su distribución territorial.

q) Llevar a cabo la asistencia técnica especializada a las administraciones públicas catalanas para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas.

r) Promover los espacios de diálogo y cooperación institucionales y, concretamente, promover la cooperación interinstitucional con las diversas administraciones locales a través de espacios de diálogo con representantes territoriales, con el objetivo de sumar recursos y conseguir más impacto de las políticas de igualdad de género, y promover la cooperación interinstitucional con las universidades catalanas mediante espacios para compartir y crear conocimiento en materia de perspectiva de género.

s) Llevar a cabo la previa evaluación de los hechos para la personación de la Administración de la Generalidad en procesos penales de violencia machista de especial relevancia.

t) Otorgar y revocar, en su caso, el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

u) Asumir las demás competencias que le sean encomendadas por el Gobierno o le sean asignadas por las leyes.»

3. Se modifica el artículo 4 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

«1. El Instituto Catalán de las Mujeres se rige por los órganos siguientes:

a) La Presidencia
b) La Dirección Ejecutiva.
c) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres puede crear órganos de asesoramiento, coordinación y participación. En todo caso, tienen este carácter los siguientes órganos:

a) La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista.
b) El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista.
c) El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.

3. La Presidencia y la Dirección Ejecutiva son nombradas por el Gobierno y tienen la consideración de altos cargos.»

4. Se añade un nuevo apartado, el 4 bis, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 bis.

1. Corresponden a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres las siguientes funciones:

a) Coordinar la actuación de los departamentos de la Administración de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género.

b) Establecer criterios y marcar pautas para la intervención operativa en esta materia de acuerdo con la presente ley.

c) Aprobar el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

d) Establecer anualmente las prioridades del Gobierno en políticas de igualdad de género.

e) Impulsar y coordinar los programas operativos sectoriales.

f) Resolver las cuestiones técnicas que eleve la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

g) Cumplir cualquier otra función que tenga atribuida por reglamento.

2. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres lleva a cabo las tareas de apoyo técnico a través de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.»

5. Se añade un nuevo artículo, el 4 ter, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 ter.

1. El Gobierno debe constituir por decreto, integrada en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como interlocutora técnica de apoyo técnico y operativo, acompañamiento y canalización de las políticas de igualdad de género de los departamentos de la Administración de la Generalidad y de las demás instituciones con que se relaciona.

2. El régimen de funcionamiento, competencias y composición de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres han de establecerse por reglamento.»

6. Se añade un nuevo artículo, el 4 quáter, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 quáter.

1. La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista es el órgano de coordinación institucional del Instituto Catalán de las Mujeres en materia de violencia machista.

2. Corresponden a la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista las funciones de impulso, seguimiento, control y evaluación de las actuaciones de la Administración en el tratamiento de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de los departamentos de la Generalidad en este sentido.»

7. Se añade un nuevo artículo, el 4 *quinquies*, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 quinquies

El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista, creado por el artículo 81 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, es el órgano del Instituto Catalán de las Mujeres encargado de elaborar los estudios de investigación sobre violencia machista y de formar a los profesionales en contacto con el tratamiento de dicho tipo de violencia.»

8. Se suprime el artículo 5 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

9. Se modifica el artículo 6 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña es el órgano participativo y consultivo del Instituto Catalán de las Mujeres para debatir y hacer propuestas y recomendaciones sobre las cuestiones vinculadas al Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género en los ámbitos cultural, político, económico y social.

10. Se modifica el artículo 7 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

«1. En el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se integran las representaciones de las entidades, asociaciones, grupos y consejos de mujeres del territorio catalán que trabajan específicamente en programas en favor de la igualdad y de la promoción de las mujeres.

2. El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se estructura en asambleas territoriales.

3. Los criterios de constitución del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña y las formas de participación se determinan por reglamento.»

11. Se añade un artículo, el 7 bis, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalan de la Mujer, con el siguiente texto:

«1. El Gobierno de la Generalidad debe promover la participación del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña en la elaboración y evaluación de las políticas públicas y, a tal efecto, ha de potenciar los mecanismos para que pueda llevar a cabo eficazmente su labor en estos ámbitos.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres debe potenciar la presencia de la diversidad del movimiento de mujeres en el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.»

Disposición final segunda. *Autorización para refundir la Ley 11/1989.*

Se autoriza al Gobierno para que, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, refunda en un texto único la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 5/2008.*

Se modifica el artículo 82 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Se crea la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, dependiente del Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano específico de coordinación y asesoramiento institucionales en el compromiso de hacer efectivo el derecho de no discriminación de las mujeres.

2. Las funciones de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista son impulsar, seguir, controlar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de impulso, seguimiento y control de los departamentos de la Generalidad.

3. Deben establecerse por reglamento la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, así como la coordinación de la Comisión con otros órganos.»

Disposición final cuarta. *Afectaciones presupuestarias.*

1. Los preceptos que eventualmente comporten gastos con cargo a los presupuestos de la Generalidad producen efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley de presupuestos de la Generalidad correspondiente al ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la presente ley.

2. Los presupuestos de la Generalidad de Cataluña y de las administraciones locales catalanas deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de la presente ley.

3. El contrato programa entre los entes locales y la Generalidad de Cataluña debe establecer los objetivos y responsabilidades de financiación de las competencias propias o delegadas que les atribuye la presente ley.

Disposición final quinta. *Desarrollo.*

El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, debe aprobar en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley las disposiciones reglamentarias necesarias para su aplicación y desarrollo.

§ 195

Ley 11/1989, de 10 de julio, de Creación del Instituto Catalán de la Mujer

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 1167, de 12 de julio de 1989
«BOE» núm. 178, de 27 de julio de 1989
Última modificación: 17 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1989-17845

Esta norma pasa a denominarse **"Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de las Mujeres"**, según establece el art. 62.1 de la Ley 2/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-953.

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente

LEY 11/1989, DE 10 DE JULIO, DE CREACIÓN DEL INSTITUTO CATALÁN DE LA MUJER

De conformidad con lo establecido en el artículo, 9.27 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y dando cumplimiento a la Resolución 81/II del Parlamento fue creada por Decreto 25/1987, de 29 de enero, la Comisión Interdepartamental de Promoción de la Mujer, con el objetivo de promover la igualdad de derechos y la no discriminación entre hombres y mujeres, y la participación equitativa de la mujer en la vida social, cultural, económica y política.

La experiencia de funcionamiento de esta Comisión Interdepartamental demuestra que es totalmente necesario que continúe existiendo como órgano de coordinación e impulso de las actuaciones que, siendo adecuadas a la promoción de la mujer, sean competencia de cada uno de los Departamentos de la Generalidad. Esta experiencia, no obstante, ha puesto de manifiesto que el progreso en la igualdad mujer-hombre requiere una prestación de servicios que no encuentra un adecuado encaje en una Comisión Interdepartamental.

Es por ello que la presente Ley establece la creación de un Organismo ejecutivo especializado, el Instituto Catalán de la Mujer, con la finalidad, de prestar servicios y crear los canales más adecuados para la participación activa de las Entidades de mujeres de Cataluña consideradas más significativas y representativas.

Artículo 1.

1. Se crea el Instituto Catalán de las Mujeres, que tiene naturaleza de Organismo Autónomo de carácter administrativo de la Generalidad, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres se regirá por la presente Ley, las normas que la desarrollen y la legislación general sobre Entidades autónomas que le sea de aplicación.

3. Para facilitar y reforzar el papel de garante del cumplimiento de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la aplicación de su transversalidad, el Instituto Catalán de las Mujeres queda adscrito al departamento competente en materia de igualdad y feminismos.

Artículo 2.

El objetivo del Instituto Catalán de las Mujeres será elaborar y ejecutar todos los proyectos y propuestas relativos a la promoción de la mujer, para hacer efectivo el principio de igualdad dentro del ámbito de las competencias de la Generalidad, para cumplir y desarrollar lo dispuesto por el artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña y los principios constitucionales.

Artículo 3.

Corresponde al Instituto Catalán de las Mujeres:

a) Garantizar, en colaboración con los departamentos afectados, la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.

b) Fomentar y coordinar la prestación de servicios de todo tipo a las mujeres, mediante el establecimiento de convenios con entidades públicas y privadas.

c) Elaborar y promover informes, estudios y análisis de investigación sobre materias relacionadas con la problemática actual de las mujeres en Cataluña.

d) Diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad, y llevar a cabo también su seguimiento y evaluación.

e) Impulsar la elaboración de los planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales.

f) Elaborar, con la colaboración de los distintos departamentos implicados, el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

g) Elaborar y emitir los informes de impacto de género y, en todo caso, los informes a que se refieren los artículos 36.3. b y 37.2 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y el artículo 64.3.d de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

h) Elaborar los programas de intervención integral contra la violencia machista del Gobierno con la periodicidad establecida por el artículo 84 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

i) Elaborar los protocolos para una intervención coordinada contra la violencia machista de acuerdo con lo establecido por el artículo 85 de la Ley 5/2008.

j) Promover y liderar la investigación en materia de violencia machista y establecer los acuerdos de colaboración necesarios en el ámbito universitario y especializado para llevarla a cabo.

k) Diseñar, impulsar y coordinar las políticas contra la violencia machista.

l) Divulgar las actividades, servicios y tareas llevados a cabo por el Instituto o por las asociaciones y entidades colaboradoras, mediante la organización de ferias, congresos o por cualquier otro medio.

m) Potenciar la participación de las mujeres en las decisiones y medidas que las afectan, y fomentar el asociacionismo para la defensa de sus intereses.

n) Recopilar información y documentación sobre la situación actual de las mujeres en Cataluña.

o) Velar por el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales en lo que afecta a la promoción de las mujeres, posibilitando su participación en los foros internacionales en que se trate su problemática.

p) Velar por la adecuación de las disposiciones para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres del ordenamiento jurídico a las características concretas de cada territorio, con el fin de corregir desequilibrios e impulsar las medidas más adecuadas a las necesidades de los diversos entornos que configuran la población de Cataluña y su distribución territorial.

q) Llevar a cabo la asistencia técnica especializada a las administraciones públicas catalanas para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas.

r) Promover los espacios de diálogo y cooperación institucionales y, concretamente, promover la cooperación interinstitucional con las diversas administraciones locales a través de espacios de diálogo con representantes territoriales, con el objetivo de sumar recursos y conseguir más impacto de las políticas de igualdad de género, y promover la cooperación interinstitucional con las universidades catalanas mediante espacios para compartir y crear conocimiento en materia de perspectiva de género.

s) **(Derogado).**

t) **(Derogado).**

u) Asumir las demás competencias que le sean encomendadas por el Gobierno o le sean asignadas por las leyes.

Artículo 4.

1. El Instituto Catalán de las Mujeres se rige por los órganos siguientes:

a) La Presidencia
b) La Dirección Ejecutiva.
c) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres puede crear órganos de asesoramiento, coordinación y participación. En todo caso, tienen este carácter los siguientes órganos:

a) La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista.
b) El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista.
c) El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.

3. La Presidencia y la Dirección Ejecutiva son nombradas por el Gobierno y tienen la consideración de altos cargos.

Artículo 4 bis.

1. Corresponden a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres las siguientes funciones:

a) Coordinar la actuación de los departamentos de la Administración de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género.

b) Establecer criterios y marcar pautas para la intervención operativa en esta materia de acuerdo con la presente ley.

c) Aprobar el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

d) Establecer anualmente las prioridades del Gobierno en políticas de igualdad de género.

e) Impulsar y coordinar los programas operativos sectoriales.

f) Resolver las cuestiones técnicas que eleve la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

g) Cumplir cualquier otra función que tenga atribuida por reglamento.

2. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres lleva a cabo las tareas de apoyo técnico a través de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 4 ter.

1. El Gobierno debe constituir por decreto, integrada en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como interlocutora técnica de apoyo técnico y operativo, acompañamiento y canalización de las políticas de igualdad de género de los departamentos de la Administración de la Generalidad y de las demás instituciones con que se relaciona.

2. El régimen de funcionamiento, competencias y composición de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres han de establecerse por reglamento.

Artículo 4 quáter.

1. La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista es el órgano de coordinación institucional del Instituto Catalán de las Mujeres en materia de violencia machista.

2. Corresponden a la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista las funciones de impulso, seguimiento, control y evaluación de las actuaciones de la Administración en el tratamiento de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de los departamentos de la Generalidad en este sentido.

Artículo 4 quinquies.

El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista, creado por el artículo 81 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, es el órgano del Instituto Catalán de las Mujeres encargado de elaborar los estudios de investigación sobre violencia machista y de formar a los profesionales en contacto con el tratamiento de dicho tipo de violencia.

Artículo 5.

(Suprimido).

Artículo 6.

El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña es el órgano participativo y consultivo del Instituto Catalán de las Mujeres para debatir y hacer propuestas y recomendaciones sobre las cuestiones vinculadas al Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género en los ámbitos cultural, político, económico y social.

Artículo 7.

1. En el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se integran las representaciones de las entidades, asociaciones, grupos y consejos de mujeres del territorio catalán que trabajan específicamente en programas en favor de la igualdad y de la promoción de las mujeres.

2. El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se estructura en asambleas territoriales.

3. Los criterios de constitución del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña y las formas de participación se determinan por reglamento.

Artículo 7 bis.

1. El Gobierno de la Generalidad debe promover la participación del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña en la elaboración y evaluación de las políticas públicas y, a tal efecto, ha de potenciar los mecanismos para que pueda llevar a cabo eficazmente su labor en estos ámbitos.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres debe potenciar la presencia de la diversidad del movimiento de mujeres en el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.

Artículo 8.

Los recursos económicos del Instituto Catalán de las Mujeres serán:

a) Las transferencias y subvenciones que se consignen en los Presupuestos de la Generalidad.
b) Las tasas de los servicios que preste el Instituto.
c) Las subvenciones donaciones, herencias, legados y premios procedentes de personas físicas y jurídicas públicas o privadas.
d) Las rentas, frutos, intereses y productos de su patrimonio.
e) El producto de los ingresos generados por la venta de sus publicaciones.
f) Cualquier otro recurso autorizado por la ley.

Artículo 9.

Contra los actos del Instituto sujetos a derecho administrativo podrán interponerse los recursos administrativos correspondientes de acuerdo con la legislación vigente.

Disposición transitoria primera.

1. Se crea en el Presupuesto del Departamento de Presidencia la aplicación presupuestaria 02.01.422.01 «Transferencias corrientes a la Entidad Autónoma Instituto Catalán de las Mujeres». La dotación inicial para el ejercicio de 1989 se nutre de los remanentes de la partida 02.01 480 18 «Ayudas a la Comisión Interdepartamental de la Mujer», que haya a la entrada en vigor de la presente Ley.
2. Se autoriza al Consejo Ejecutivo para que desglose esta dotación inicial a los efectos de la gestión presupuestaria del Instituto.

Disposición transitoria segunda.

La Comisión Interdepartamental de la Mujer mantendrá sus competencias en tanto no sean asumidas por el Instituto Catalán de las Mujeres.

Disposición final primera.

Corresponde al Gobierno de la Generalidad dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y ejecutar la presente Ley.

Disposición final segunda.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña».

§ 196

Ley 29/2002, de 30 de diciembre, primera Ley del Código Civil de Cataluña. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 3798, de 13 de enero de 2003
«BOE» núm. 32, de 6 de febrero de 2003
Última modificación: 22 de febrero de 2017
Referencia: BOE-A-2003-2410

[. . .]

Artículo 7. *Tratamiento del género en las denominaciones referidas a personas.*

En el Código civil de Cataluña, se entiende que las denominaciones en género masculino referidas a personas incluyen a mujeres y hombres, salvo que del contexto se deduzca lo contrario.

[. . .]

Información relacionada

• Téngase en cuenta que, en relación con el Código Civil de Cataluña, se aprueban las siguientes normas:

- Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. Ref. BOE-A-2010-13312
- Ley 4/2008, de 24 de abril, del libro tercero del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas jurídicas. Ref. BOE-A-2008-9293
- Ley 10/2008, de 10 de julio, del libro cuarto del Código Civil de Cataluña, relativo a las sucesiones. Ref. BOE-A-2008-13533
- Ley 5/2006, de 10 de mayo, del libro quinto del Código Civil de Cataluña, relativo a los derechos reales. Ref. BOE-A-2006-11130
- Ley 3/2017, de 15 de febrero, del libro sexto del Código Civil de Cataluña, relativo a las obligaciones y los contratos. Ref. BOE-A-2017-2466

§ 197

Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 5123, de 8 de mayo de 2008
«BOE» núm. 131, de 30 de mayo de 2008
Última modificación: 23 de abril de 2024
Referencia: BOE-A-2008-9294

TÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de la presente ley, se entiende por:

a) Violencia machista: violación de los derechos humanos a través de la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tiene como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

b) Sensibilización: el conjunto de acciones educativas, pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

c) Prevención: el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista mediante la reducción de los factores de riesgo, e impedir así su normalización, y las encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía en el sentido de que ninguna forma ni manifestación de violencia es justificable ni tolerable.

d) Detección: la puesta en marcha de distintos instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma esporádica como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las que debe intervenirse, para evitar su desarrollo y cronicidad.

e) Atención: el conjunto de acciones destinadas a una persona para que pueda superar las situaciones y consecuencias generadas por la violencia machista en los ámbitos personal, familiar y social, garantizando su seguridad y facilitándole la información necesaria sobre los recursos y procedimientos.

f) Recuperación: el proceso de desvictimización en los ámbitos afectados, realizado por las propias mujeres y sus hijos e hijas. Este proceso conlleva un ciclo vital personal y social

de la mujer centrado en el restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación de violencia machista vivida.

g) Reparación: el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida, garantizando el acompañamiento y asesoramiento necesarios.

h) Diligencia debida: la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas legislativas y de cualquier otro orden para actuar con la agilidad y eficiencia necesarias y asegurarse de que las autoridades, el personal, los agentes, las entidades públicas y los demás actores que actúan en nombre de estos poderes públicos se comporten de acuerdo con esta obligación, en orden a prevenir, investigar, perseguir, castigar y reparar adecuadamente los actos de violencia machista y proteger a las víctimas.

i) Victimización secundaria o revictimización: el maltrato adicional ejercido contra las mujeres que se hallan en situaciones de violencia machista y sus hijos e hijas, como consecuencia directa o indirecta de los déficits cuantitativos y cualitativos de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, así como por las actuaciones desacertadas o negligentes provenientes de otros agentes implicados.

j) Consentimiento sexual: la voluntad expresa, enmarcada en la libertad sexual y en la dignidad personal, que da paso al ejercicio de prácticas sexuales y lo avala. La prestación del consentimiento sexual debe hacerse desde la libertad, debe permanecer vigente durante toda la práctica sexual y está acotada a una o varias personas, a unas determinadas prácticas sexuales y a unas determinadas medidas de precaución, tanto ante un embarazo no deseado como ante infecciones de transmisión sexual. No existe consentimiento si el agresor crea unas condiciones o se aprovecha de un contexto que, directa o indirectamente, impongan una práctica sexual sin contar con el consentimiento de la mujer.

k) Interseccionalidad o intersección de opresiones: concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, el fenotipo, la etnia, la religión, la situación administrativa, la edad, la clase social, la precariedad económica, la diversidad funcional o psíquica, las adicciones, el estado serológico, la privación de libertad o la diversidad sexual y de género, que hace que impacten de forma agravada y diferenciada. La interacción de estas discriminaciones debe ser tenida en cuenta al abordar la violencia machista.

l) Precariedad económica: la situación de una persona que percibe unos ingresos iguales o inferiores al indicador de renta de suficiencia de Cataluña.

[. . .]

Artículo 6. *Finalidades.*

Las medidas que la presente ley establece tienen como finalidades:

a) Cumplir con la diligencia debida las obligaciones de sensibilización, prevención, investigación, atención, protección, recuperación, reparación y sanción de la violencia machista, así como garantizar la no repetición y la remoción de las estructuras y prácticas sociales que la originan y perpetúan, de acuerdo con las competencias otorgadas a las administraciones de Cataluña.

b) Reconocer los derechos de las mujeres que sufren violencia machista a la atención, asistencia, protección, recuperación, reparación integral y garantía de no revictimización.

c) Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la autonomía de las mujeres, y la libertad y efectividad de los derechos de las mujeres.

d) Establecer mecanismos para realizar investigación sobre violencia machista y difundir sus resultados, así como establecer mecanismos para la sensibilización social y la información destinada a las mujeres.

e) Dotar los poderes públicos de Cataluña de recursos suficientes y de instrumentos eficaces para erradicar la violencia machista en los ámbitos preventivo, educativo, de salud, formativo, de justicia y ejecución penal, de participación política, de los medios de comunicación, digital, laboral, social y deportivo, y en la vida política y la esfera pública de las mujeres.

f) Establecer el catálogo de derechos de las mujeres que se hallan en situación de violencia machista, exigibles ante las administraciones públicas, así como para sus hijos e hijas, además de asegurar el acceso gratuito de las mujeres a los servicios públicos que se establezcan.

g) Garantizar derechos económicos para las mujeres que se hallan en situación de violencia machista, con el fin de facilitarles el proceso de recuperación y reparación integrales.

h) Evaluar cada dos años la red de atención y recuperación integral para las mujeres que sufren violencia machista, integrada por un conjunto de recursos y servicios públicos para la atención, asistencia, protección, recuperación y reparación integrales.

i) Establecer mecanismos para una intervención integral y coordinada contra la violencia machista, y crear mecanismos específicos para abordar la violencia de segundo orden, mediante la colaboración de las administraciones públicas de Cataluña y la participación de las entidades de mujeres, de profesionales y de organizaciones ciudadanas que actúan contra la violencia machista.

j) Asegurar la formación especializada, obligatoria y periódica de todos los colectivos profesionales que intervienen en la atención, asistencia, protección, recuperación y reparación destinadas a las mujeres que sufren violencia machista, a sus hijos e hijas y a su entorno familiar y comunitario, así como espacios de reciclaje y supervisión.

k) Garantizar el principio de adecuación de las medidas, a fin de que a la hora de aplicarlas se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres que sufren la violencia machista. El diseño y aplicación de las medidas debe poner en el centro los derechos de las mujeres y debe fomentar su autonomía decisoria y la promoción del empoderamiento personal.

Artículo 7. *Principios orientadores en las intervenciones de los poderes públicos.*

Los poderes públicos de Cataluña, para alcanzar las finalidades establecidas por el artículo 6, deben seguir los siguientes criterios de actuación:

a) La obligatoriedad de asegurar la efectividad de los derechos de las mujeres y de asegurar que vivan una vida libre de violencias, considerando la dimensión de los derechos humanos, de la calidad democrática y de la vigencia del estado de derecho.

b) El compromiso de no discriminación de las mujeres, evitando que los poderes públicos las discriminen, depurando responsabilidades cuando quien pertenezca o trabaje para las administraciones ejerza actos de discriminación y protegiéndolas frente a las discriminaciones que puedan causar terceros.

c) La consideración del carácter estructural y de la naturaleza multicausal y multidimensional de la violencia machista, en especial en cuanto a la implicación de todos los agentes responsables de los sistemas de sensibilización, detección, atención y reparación.

d) La consideración del impacto individual en la mujer que sufre la violencia machista directamente, así como del impacto colectivo en las demás personas que son conocedoras de ello y que asisten a la respuesta de las administraciones.

e) La consideración del carácter integral de las medidas, que deben tener en cuenta todos los daños que las mujeres y sus hijos e hijas sufren como consecuencia de la violencia machista. Estos daños, que incluyen la utilización del síndrome de alienación parental, impactan en la esfera física, emocional, digital, económica, laboral, comunitaria y social.

f) La transversalidad de las medidas, de tal modo que cada poder público implicado debe definir acciones específicas y coordinadas, desde su ámbito de intervención, de acuerdo con modelos de intervención globales, en el marco de los programas cuatrienales de intervención integral contra la violencia machista en Cataluña.

g) La consideración de la diversidad de las mujeres y de la interseccionalidad. La violencia machista provoca un impacto agravado y diferenciado cuando concurre con otros motivos de discriminación, como el origen, el fenotipo, el grupo étnico, la religión, la situación migratoria, la edad, la clase social, la discapacidad física o intelectual, el estado serológico, la toxicomanía o cualquier otra adicción, la privación de libertad, la orientación sexual o la identidad y expresión de género.

h) La consideración de que todas las medidas deben garantizar que se otorgue prioridad a las preocupaciones, los derechos, el empoderamiento y la seguridad de las mujeres, así como a su participación efectiva y en condiciones de igualdad en la adopción de decisiones.

i) La proximidad y el equilibrio de las intervenciones en todo el territorio, asegurando una atención específica a las zonas rurales y a las mujeres con discapacidad de estas zonas.

j) El compromiso de que la construcción de las respuestas a la violencia machista debe hacerse poniendo los derechos de las mujeres en el centro y partiendo de las necesidades específicas y las experiencias de las mujeres en situaciones de violencia, a partir de las metodologías y prácticas que la sociedad civil y académica y las organizaciones feministas, especialmente, han ido definiendo mediante la experiencia.

k) La consideración de las vulneraciones que sufren mujeres de determinados colectivos en situaciones específicas, de acuerdo con el capítulo 5 del título III.

l) El compromiso activo de garantizar la protección de los datos de carácter personal de las mujeres en situación de violencia, así como de las demás personas implicadas o de los testigos, de acuerdo con la legislación aplicable. Debe garantizarse igualmente la protección de los datos de carácter personal de los profesionales de la red que estén implicados.

m) El compromiso activo de evitar la victimización secundaria y las violencias institucionales contra las mujeres y sus hijos e hijas y la adopción de medidas que impidan la reproducción o perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres y la violencia machista.

n) La formación obligatoria y periódica sobre perspectiva de género, de infancia y de diversidad de los profesionales que atienden directa o indirectamente a las mujeres en situaciones de violencia, para trabajar prejuicios y estereotipos, así como la evaluación continuada de esta a partir de espacios de supervisión y reciclaje profesional. En el caso de las plazas públicas, debe garantizarse su especialización.

o) El fomento de los instrumentos de colaboración y cooperación entre las administraciones públicas para todas las políticas públicas de erradicación de la violencia machista y, en especial, el diseño, el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas de las medidas y los recursos que deben aplicarse.

p) El fomento de los instrumentos de participación y colaboración con las organizaciones sociales, en especial las de mujeres, como los consejos de mujeres, el movimiento asociativo de las mujeres y los grupos de mujeres pertenecientes a movimientos sociales y sindicales, en el diseño, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas para erradicar la violencia machista.

q) La participación profesional y social, que implica contar con todos los profesionales de los diferentes ámbitos que puedan atender la complejidad de las formas de violencia machista y con el criterio y participación de los colectivos afectados.

r) La rendición de cuentas anual de las administraciones que diseñan y llevan a cabo las políticas públicas de erradicación de la violencia machista, que permita analizar su grado de aplicación, su efectividad y la posibilidad de introducir mejoras.

s) La creación periódica de espacios de intercambio de información y experiencias entre el sector profesional de los diferentes ámbitos de atención a la violencia machista, el de las mujeres afectadas y el de los colectivos de mujeres que se dedican a su abordaje.

t) La necesidad de velar por la celeridad de las intervenciones, con el fin de posibilitar una adecuada atención y evitar el incremento del riesgo o de la victimización.

u) La prohibición de la mediación si está implicada una mujer que ha sufrido o sufre cualquier forma de violencia machista en el ámbito de la pareja o en el ámbito familiar.

v) La vinculación del Gobierno y del conjunto de las administraciones catalanas con los derechos de las mujeres y el cumplimiento del principio de igualdad de todas las personas que viven en Cataluña, de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto de autonomía y los tratados internacionales de derechos humanos.

w) El hecho de que las violencias digitales puedan amplificar la violencia machista y causen un impacto grave, permanente y reiterado en las mujeres.

x) El fomento de los instrumentos de sensibilización, prevención y colaboración en la formación de los profesionales, y de los futuros profesionales, de la comunicación, información y publicidad, sobre los principios rectores de la presente ley, las buenas prácticas y los códigos deontológicos para contribuir a erradicar la violencia machista.

TÍTULO II

De la prevención, la detección y la erradicación de la violencia machista

[. . .]

CAPÍTULO 4

Ámbito educativo

Artículo 12. *Coeducación.*

1. La coeducación, a efectos de la presente ley, es la acción educadora que valora indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres. Los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia machista.

2. Los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva, para alcanzar el objetivo a que se refiere el apartado 1, deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

3. Para combatir la violencia machista es esencial incorporar la coeducación y la educación afectivo-sexual haciendo un abordaje explícito, transversal, riguroso y sistemático de la perspectiva de género desde la educación infantil hasta, como mínimo, la finalización de la educación obligatoria.

[. . .]

TÍTULO IV

De las competencias, la organización y la intervención integral contra la violencia machista

[. . .]

CAPÍTULO 2

Competencias de las administraciones públicas

[. . .]

Artículo 82. *Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista.*

1. Se crea la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, dependiente del Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano específico de coordinación y asesoramiento institucionales en el compromiso de hacer efectivo el derecho de no discriminación de las mujeres.

2. Las funciones de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista son impulsar, seguir, controlar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de impulso, seguimiento y control de los departamentos de la Generalidad.

3. Deben establecerse por reglamento la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, así como la coordinación de la Comisión con otros órganos.

[. . .]

Disposición adicional duodécima. *Percepción de indemnizaciones y ayudas a víctimas de violencia machista sujetas a umbral de ingresos para beneficiarias que no pueden acreditar ingresos.*

1. Se deroga la letra b del apartado 3 del artículo 3 del Decreto 80/2015, de 26 de mayo, de las indemnizaciones y ayudas para mujeres víctimas de violencia machista que establecen el artículo 47 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Disposición adicional duodécima bis. *Mecanismos y protocolos de información y coordinación en materia de indemnizaciones y ayudas.*

1. El Gobierno, por medio del departamento competente en materia de indemnizaciones y ayudas para mujeres víctimas de violencia machista, para sus hijos e hijas y para las personas de las que sean representantes legales, debe crear un sistema centralizado para informar a todas las víctimas, no solo a las que ya cuentan con sentencia, del derecho a acceder a dichas indemnizaciones. En caso de que exista una sentencia que dé lugar a la percepción de alguna de estas indemnizaciones, los departamentos competentes deben comunicarlo a la víctima, informarla y acompañarla en el proceso de solicitud y de posterior tramitación.

2. El Gobierno, por medio de los departamentos competentes en los servicios y ámbitos profesionales correspondientes, debe crear los mecanismos y protocolos necesarios para proporcionar la información sobre las indemnizaciones y ayudas previstas y debe aprobar los procedimientos de coordinación entre los diferentes agentes que actúan en materia de violencia machista.

Disposición adicional duodécima ter. *Organismos y servicios de acreditación administrativa de la situación de violencia machista.*

Los organismos y servicios que tienen la potestad, en el territorio de Cataluña, de otorgar acreditaciones administrativas a las mujeres que han sufrido una situación de violencia machista, sin perjuicio de lo que establece el artículo 33, son:

a) Las oficinas del Instituto Catalán de las Mujeres, los servicios sociales y los servicios de la Dirección General para la Erradicación de las Violencias Machistas.

b) Los servicios de intervención especializada.

c) Los servicios de información y atención a las mujeres.

d) La Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

e) Los recursos públicos de acogida y las entidades subvencionadas por una administración pública concreta para la atención a mujeres víctimas de violencia machista.

f) La Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra.

g) Los agentes del Servicio Catalán de la Salud.

[. . .]

Disposición adicional decimoquinta. *Efectos del cómputo de las prestaciones de carácter social de la Ley en relación con la renta garantizada de ciudadanía.*

Para determinar la fijación de la cuantía mensual de la renta garantizada de ciudadanía y la suficiencia de ingresos para acceder a esta prestación, no se tienen en cuenta como ingresos de la unidad familiar las prestaciones económicas de carácter social que establecen el artículo 47 y siguientes de esta ley.

[. . .]

§ 198

Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación

Comunidad Autónoma de Cataluña
«DOGC» núm. 8307, de 31 de diciembre de 2020
«BOE» núm. 31, de 5 de febrero de 2021
Última modificación: 31 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-2021-1663

Los artículos 65 y 67 del Estatuto prevén que las leyes de Cataluña son promulgadas, en nombre del Rey, por el Presidente o Presidenta de la Generalidad.

De conformidad con lo que disponen el artículo 6 y concordantes de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la Presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y visto el Decreto 114/2020, de 30 de septiembre, de sustitución del Presidente de la Generalidad de Cataluña;

De acuerdo con lo anterior promulgo la siguiente Ley.

PREÁMBULO

El objetivo de la Ley de igualdad de trato y no discriminación es establecer los principios y regular las medidas y los procedimientos para garantizar y hacer efectivos el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, el respeto a la dignidad humana y la protección ante cualquier forma, acto o conducta de discriminación que se dé en el ámbito territorial de aplicación de la presente ley por razón de nacimiento o lugar de nacimiento; procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, pretende promover la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristianofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; de la anormalofobia; del sexismo; de la homofobia o la lesbofobia, la gayfobia, la transfobia, la bifobia, la intersexofobia o la LGBTIfobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

La Ley de igualdad de trato y no discriminación se aprueba con la voluntad de establecer el marco general de regulación para garantizar el derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, protegido por el artículo 2 del Estatuto de autonomía, en desarrollo de los artículos 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 y 53.1 del Estatuto y en cumplimiento del artículo 14 de la Constitución española, que proclama la igualdad de todos los españoles ante la ley y la prohibición de la discriminación, y establece (artículo 10)

la prevalencia, en la interpretación de los derechos fundamentales, de la Declaración universal de derechos humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre esta materia. En este sentido, y en el entorno más cercano, la Carta de los derechos fundamentales de la Unión reconoce (artículo 20) la igualdad ante la ley de todas las personas y prohíbe (artículo 21) cualquier discriminación por razón de sexo, de raza, de color, de orígenes étnicos o sociales, de características genéticas, de lengua, de religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, de pertenencia a una minoría nacional, de patrimonio, de nacimiento, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

En cuanto al desarrollo de los preceptos estatutarios, en concreto, el artículo 4 del Estatuto establece el mandato a los poderes públicos de promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de las personas; el artículo 15.2 reconoce el derecho de todas las personas a vivir libres de todo tipo de discriminación; y, en concordancia con el artículo 14 de la Constitución, que los recoge como derechos fundamentales, los artículos 18 y 19 reconocen el derecho de las personas mayores y las mujeres a no ser discriminadas, y el artículo 40.8 señala, entre los principios rectores del ámbito de protección de las personas y las familias, la promoción de la igualdad de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como la adopción de medidas para la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas. Además, con el objetivo de asegurar la protección de las personas que hayan sido víctimas por hechos delictivos motivados por el odio o la discriminación, de acuerdo igualmente con el artículo 40 del Estatuto, se reconoce a la Generalidad y a las entidades locales la posibilidad de personarse en los procedimientos penales en la forma y las condiciones establecidas por la legislación procesal, siempre que se cuente con el consentimiento de la víctima, cuando ello sea posible. Asimismo, el artículo 42.7 del Estatuto dispone que se debe garantizar el reconocimiento de la cultura del pueblo gitano, para velar por la dignidad y el derecho de las personas gitanas a la igualdad de trato y a no ser discriminadas.

Por su parte, el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea establece que «la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, en particular, el artículo 26 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos, el artículo 14 del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el artículo 1 del Protocolo número 12 de dicho convenio disponen la necesidad de que los poderes públicos adopten medidas para promover una igualdad plena y efectiva, que en algunos casos deben consistir en medidas de discriminación positiva.

Cabe tener presente, igualmente, las directivas europeas en esta materia, como la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de trabajo y empleo; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato n asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

La Ley establece una regulación común e integral de las medidas y las garantías básicas para el reconocimiento de la dignidad de la persona y del derecho a una mirada de igual a igual y el libre desarrollo de la personalidad. Estas medidas deben permitir alcanzar una protección real y efectiva contra cualquier forma o acto de discriminación o de intolerancia; deben hacer posible el disfrute en condiciones de igualdad, independientemente de cualquier

circunstancia personal, social o profesional, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y deben garantizar la convivencia y la cohesión social.

Asimismo, la Ley dispone que se pueden establecer diferencias de trato por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1 si una norma con rango de ley lo autoriza o si resultan de decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a grupos por su especial situación de vulnerabilidad, o si por necesidades de acciones específicas deben mejorarse sus condiciones de vida o favorecer su inclusión social o su incorporación al mundo laboral o a diferentes bienes y servicios esenciales.

La no discriminación debe ser un principio informador del ordenamiento jurídico, de la actuación administrativa y de la práctica judicial y vincula tanto a los poderes públicos como a los particulares. En este sentido, la Ley regula el ejercicio del derecho de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, a la no discriminación y a la igualdad de trato, fija los principios que deben regir la actuación de los poderes públicos en este ámbito, y establece una serie de medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir las formas de discriminación en el sector público y en el ámbito privado, de acuerdo con las competencias que la Generalidad tiene reconocidas.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de la presente ley es garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y erradicar cualquier actuación o comportamiento que puedan atentar contra la dignidad de las personas y contra el libre desarrollo y la libre expresión, sin ningún tipo de discriminación, de la propia personalidad y de las capacidades personales.

2. La Ley regula los derechos y las obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, al efecto de lo dispuesto por el apartado 1, y establece los principios de actuación que deben regir las medidas de los poderes públicos destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, tanto en el sector público como en el ámbito privado.

3. La finalidad de la presente ley es evitar cualquiera de las formas de discriminación que toman por pretexto cualquiera de los siguientes motivos:

a) Origen territorial o nacional y xenofobia.

b) Sexo o género, orientación o identidad sexual, y cualquier forma de LGBTIfobia o de misoginia.

c) Edad.

d) Raza, origen étnico o color de piel, y cualquier forma de racismo como el antisemitismo o el antigitanismo.

e) Lengua o identidad cultural.

f) Ideología, opinión política o de otra índole o convicciones éticas de carácter personal.

g) Convicciones religiosas, y cualquier manifestación de islamofobia, de cristianofobia o de judeofobia.

h) Condición social o económica, situación administrativa, profesión o condición de privación de libertad, y cualquier manifestación de aporofobia o de odio a las personas sin hogar.

i) Discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional.

j) Alteraciones de la salud, estado serológico o características genéticas.

k) Aspecto físico o indumentaria.

l) Cualquier otra característica, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida, que sean reconocidas por los instrumentos de derecho internacionales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación subjetivo, objetivo y territorial.*

La presente ley se aplica a todas las personas físicas y jurídicas, tanto del sector público como del ámbito privado, situadas o que actúen en el territorio de Cataluña, en todos los

ámbitos de actuación y con independencia de que operen de forma personal, presencial y directa, en el entorno de las redes sociales o por medios telemáticos con origen o destino en el ámbito territorial de Cataluña.

Artículo 3. *Principios generales de actuación de la Administración.*

1. Las administraciones públicas y el Síndic de Greuges, en el ámbito de sus competencias, deben velar por garantizar el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en los ámbitos a los que se refiere la presente ley.

2. Los profesionales de las administraciones públicas y de los servicios sostenidos con fondos públicos y los que hacen tareas de prevención, intervención, detección, atención, asistencia y recuperación en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, los servicios sociales, la justicia y los cuerpos de seguridad, el deporte y el ocio, y la comunicación, si tienen conocimiento de una situación de riesgo o una sospecha fundada de discriminación o violencia, tienen el deber de comunicarlo a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente.

3. A los efectos de lo establecido por el apartado 2, el Gobierno debe elaborar un protocolo de actuación y poner en marcha la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación para velar por la igualdad de trato en la Administración pública.

Artículo 4. *Definiciones.*

A los efectos de la presente ley se entiende por:

a) Acciones positivas: Las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, si procede, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social, que se deben aplicar mientras subsistan las situaciones de discriminación que las justifican.

b) Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que, sin imponer ninguna carga desproporcionada o indebida, se aplican, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. La carga no puede considerarse desproporcionada si es suficientemente compensada por las medidas en el marco de la política a favor de las personas con discapacidad.

c) Antisemitismo: La hostilidad o el prejuicio hacia los judíos como grupo religioso o étnico, que se manifiesta como odio hacia un individuo o como persecución institucionalizada y violenta del colectivo.

d) Aporofobia: El rechazo, el desprecio o el odio hacia las personas pobres, sin techo o sin hogar.

e) Acoso discriminatorio: Cualquier comportamiento basado en algunos de los motivos a los que se refiere el artículo 1 que tiene por objetivo atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, vejatorio, humillante u ofensivo.

f) Bifobia: La aversión o la discriminación contra las personas bisexuales.

g) Capacitismo: La aversión o la discriminación contra las personas con diversidad funcional.

h) Coeducación: La acción educativa que potencia la igualdad real de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

i) Conducta o discurso de odio: Toda conducta que promueva, propague, incite o justifique la intolerancia, la discriminación y la violencia hacia personas o grupos que evidencian la diversidad de la condición humana.

j) Discriminación: Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1 que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, a menos que la medida esté objetivamente justificada por una finalidad legítima y que los medios para su consecución sean apropiados y necesarios. Se puede producir discriminación de forma

directa, indirecta, por asociación o por error, y también pueden darse discriminaciones múltiples.

k) Discriminación de segundo orden: El maltrato ejercido contra personas o grupos de personas por el hecho de defender a personas o grupos discriminados.

l) Discriminación directa: La discriminación que se produce cuando una persona es tratada de una forma menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

m) Discriminación indirecta: La discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica pretendidamente neutros son susceptibles de causar un perjuicio mayor a una persona por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

n) Discriminación múltiple: La discriminación que se produce cuando una persona sufre una forma agravada y específica de discriminación como consecuencia de la concurrencia o la interacción de diversos motivos de discriminación.

o) Discriminación por asociación: La discriminación que se produce cuando una persona o el grupo al que se le asocia es objeto de discriminación, real o atribuida, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

p) Discriminación por error: La discriminación que se produce cuando una persona es objeto de ella por el hecho de haberle atribuido erróneamente alguna característica, circunstancia o condición.

q) Discriminación por estigmatización: El proceso por el que un grupo con poder define lo que es normal y deja fuera de esta definición otras conductas que, en consecuencia, son consideradas no normativas.

r) Discriminación por razón de género: La situación discriminatoria en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una forma menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que fomentan la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

s) Edadismo: La estereotipación y la discriminación contra personas o grupos en base a su edad.

t) Estigmatización: La atribución de cualidades negativas y despectivas sobre un grupo o colectivo de personas, que son tratadas con prejuicios y, en consecuencia, son consideradas no normativas.

u) Feminicidios y violencias machistas: Las diversas agresiones que sufren las personas por razón de género y del tejido normativo, de roles y de patrones de relación que se derivan de ellos. Los asesinatos machistas son la práctica más extrema de las violencias machistas.

v) Homofobia: La aversión o la discriminación contra las personas homosexuales.

w) Orden, inducción, instrucción o recomendación de discriminar: Cualquier instrucción o conducta similar llevada a cabo por una autoridad, un órgano o un superior jerárquico que implique una discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

x) Racismo: Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de raza, color de piel, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

y) Represalia discriminatoria: Cualquier trato adverso de la Administración contra una persona o grupo de personas por el hecho de haber presentado alguna queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el objetivo de impedir, evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que son o han sido sometidas, o contra las personas que colaboran o participan en un procedimiento iniciado a raíz de esta queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso. Quedan excluidos los supuestos que puedan ser constitutivos de ilícito penal.

z) Romafobia o antigitanismo: La forma específica de racismo, social e institucional, con el pueblo gitano, que se da de una forma particularmente persistente, violenta, recurrente y banalizada.

a') Situación administrativa: Cualquiera de las situaciones en que una persona se puede encontrar en Cataluña, sea la que define el estado de una persona inmigrada, sea la de regularidad o irregularidad según si la persona tiene o no tiene una autorización de residencia o de residencia y de trabajo que la habilite, respectivamente, para residir o para vivir y desarrollar una actividad laboral, sea la de las personas que están empadronadas.

b') Transfobia: La aversión o la discriminación contra las personas transexuales.

c') Victimización secundaria: El maltrato adicional ejercido contra personas que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso, represalia o intolerancia como consecuencia directa o indirecta de los déficits, las duplicidades o las fragmentaciones de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones de otros agentes implicados.

d') Xenofobia: El odio, la hostilidad o el rechazo hacia personas que son de origen extranjero o que son percibidas como extranjeras.

Artículo 5. *Alcance del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.*

1. El derecho a la igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundamentada en alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere la presente ley.

2. No se puede considerar discriminación la diferencia de trato que se derive de disposiciones, conductas, actos, criterios, omisiones o prácticas que tengan por objeto revertir, corregir, reparar o paliar situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural. En caso de discriminación múltiple, la justificación de la diferencia de trato se debe cumplir respecto de cada uno de los motivos de discriminación.

3. Las acciones positivas o diferencias de trato son admitidas y se deben promover si una norma con rango de ley lo autoriza o si resultan de decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a los grupos de población vulnerables mediante acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su inclusión social, su incorporación al mundo laboral o su acceso a bienes y servicios esenciales.

TÍTULO II

Ámbitos de aplicación material del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 6. *Ocupación y función pública.*

1. Las administraciones públicas deben establecer políticas para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo, tanto en la empresa privada como en la función pública, y velar por que no se produzca ninguna situación de discriminación de acuerdo con la presente ley, y, en el marco de la normativa aplicable, aplicar medidas de acción positiva y de reversión, corrección, reparación y paliación de situaciones de discriminación, desigualdad o minorización de carácter estructural, proporcionadas a las necesidades específicas de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, como es el caso de los colectivos infrarrepresentados en el empleo y la función pública.

2. El Gobierno, para el cumplimiento de lo establecido por el apartado 1, debe aplicar medidas para:

a) Garantizar de una manera real y efectiva, a través de la Inspección de Trabajo, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y empleo, al personal de la Administración de la Generalidad, tanto funcionario como laboral.

b) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas en el sector público y en el ámbito privado y de un distintivo para

reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación.

c) Asegurar la cooperación interadministrativa para velar por la formación especializada y la debida capacitación de los profesionales en materia de igualdad de trato y no discriminación.

d) Proteger las condiciones laborales en la incorporación al mundo laboral, evitar las desigualdades de sueldo y reducir la discriminación machista.

3. El Gobierno debe velar por la aplicación de la normativa de igualdad de trato y no discriminación, especialmente, en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción para que no haya discriminación directa ni indirecta por ninguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1, tanto en la empresa privada como en la función pública, y, en este sentido, debe remover los obstáculos y los impedimentos que dificultan el acceso al empleo, la formación y la promoción.

Artículo 7. *Negociación colectiva.*

1. Las administraciones públicas, los sindicatos y las patronales, en el ámbito del diálogo social y la negociación colectiva, deben cumplir la normativa de igualdad de trato y no discriminación para la prevención, corrección y erradicación de cualquier forma de discriminación en la regulación y la negociación de las condiciones de trabajo, y adoptar las medidas de fomento del diálogo con los agentes sociales y económicos más representativos para establecer códigos de conducta, planes de gestión de la diversidad y buenas prácticas.

2. Los representantes de los trabajadores deben velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y, en particular, por la aplicación de medidas de acción positiva y la consecución de los objetivos que persiguen.

Artículo 8. *Organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.*

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico incluidos en el ámbito de aplicación de la presente ley deben respetar el derecho a la igualdad de trato en la adhesión, la inscripción o afiliación y en la participación de los miembros en la estructura orgánica y el funcionamiento de la organización.

Artículo 9. *Espacios de participación política, cívica y social.*

1. Las administraciones públicas deben garantizar que el acceso a las diferentes formas de participación política, cívica y social y el uso de los medios de comunicación se produce en condiciones de igualdad y equidad y velando por garantizar y fomentar los principios de igualdad de trato y no discriminación.

2. Las administraciones públicas deben promover la creación de espacios para asegurar la participación de la sociedad civil en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Artículo 10. *Educación.*

1. El departamento competente en materia educativa, las universidades y los centros educativos, independientemente de su titularidad, deben garantizar la igualdad de oportunidades, la equidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación o de acoso discriminatorio en los centros educativos, de acuerdo con los principios rectores del sistema educativo que establece la legislación específica en materia educativa y lo que determinan los tratados y convenios internacionales que garantizan los derechos y las libertades fundamentales, entre ellos la escuela inclusiva y la coeducación.

2. El departamento competente en materia educativa debe garantizar el derecho a una escuela inclusiva, que evite la segregación escolar, y de calidad, independientemente de las capacidades o las limitaciones, el origen, el género, la orientación sexual o las circunstancias personales y económicas. Asimismo, debe garantizar el acceso al sistema educativo y la permanencia en el sistema en condiciones de igualdad, con independencia de la titularidad de los centros, y, a tal efecto, debe:

a) Velar por que los procedimientos de admisión a los centros públicos y concertados se orienten a reducir la segregación escolar.

b) Velar por que en los procedimientos de admisión a los centros educativos públicos, concertados y privados y durante la escolarización en estos centros el alumnado no sufra ninguna forma de discriminación.

c) Establecer medidas específicas para garantizar la permanencia en el sistema educativo de los menores pertenecientes a minorías étnicas.

d) Fomentar la coeducación como sistema educativo para cambiar los comportamientos que perpetúan el patriarcado en la enseñanza, y hacerlo con la cooperación entre profesorado, familias y alumnado con el objetivo de crear espacios realmente igualitarios.

e) Poner a disposición de los centros educativos los recursos, humanos y materiales, así como la formación adecuada del profesorado y del personal no docente necesarios para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación.

3. El departamento competente en materia educativa, las universidades y los centros educativos, independientemente de su titularidad, deben garantizar la atención debida a los alumnos que, por alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere la presente ley, tengan necesidades específicas de protección, ayuda y apoyo educativo, porcentajes más elevados de absentismo, abandono escolar o fracaso escolar, imposibilidad económica de hacer actividades o segregación, y que esta atención se dé también entre todos los miembros integrantes de la comunidad, mediante la aplicación de acciones positivas, acciones indirectas, acciones compensatorias y otras acciones educativas que procedan.

4. El contenido de la formación inicial y permanente del profesorado y las competencias curriculares de todas las etapas educativas deben otorgar una atención especial al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, y también al resto de principios de la escuela inclusiva a los que hace referencia la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, por medio de acciones formativas específicas y, por consiguiente, deben incluir una formación reglada, obligatoria y específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación para el personal docente, con el objetivo de velar por una escuela coeducadora e inclusiva, que fomente las enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación en los planes de estudio que procedan.

5. Las autoridades rectoras del sistema de educación superior, profesional y universitaria deben garantizar el cumplimiento de los principios generales de actuación de la presente ley y, a tal efecto, deben implantar las competencias para aplicar procedimientos y promover actitudes que favorezcan la igualdad de trato y la no discriminación, y aplicarlos en todos los estamentos de la comunidad universitaria y de la educación en el tiempo libre.

6. Los centros educativos deben cumplir los criterios de igualdad de trato y no discriminación a los que obliga la presente ley, incluida la no segregación por sexos, para poder ser beneficiarios del concierto educativo o de cualquier otra forma de financiación con fondos públicos.

7. El departamento competente en materia educativa, de acuerdo con el principio de coeducación, debe velar por que se respete, en todo el sistema educativo, en los centros y las entidades de formación, en la educación de adultos, en la formación de madres y padres, en las actividades deportivas escolares y en las actividades de ocio infantil y juvenil, la diversidad en cuanto a la religión o las convicciones, la capacidad o la discapacidad, la edad, el origen racial o étnico, la diversidad sexual y afectiva, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, los diferentes modelos de familia o cualquier otra condición social o personal a los que se refiere la presente ley. En este sentido, dicho departamento:

a) Debe incorporar el principio de coeducación en los planes de acción tutorial y los planes y reglamentos de convivencia de los centros educativos.

b) Debe velar por que los contenidos de los materiales escolares, educativos y formativos, en cualquier formato, y el lenguaje que se emplee en ellos tengan en cuenta la diversidad y eviten cualquier tipo de discriminación por este motivo.

c) Debe garantizar el desarrollo de lo establecido por este artículo y velar por que las escuelas, los institutos y demás centros educativos constituyan un entorno amable, en el que los alumnos y los profesores puedan vivir de una manera natural la diversidad, y contribuyan a crear modelos positivos para la comunidad educativa.

Artículo 11. *Salud.*

1. El departamento competente en materia de salud y los centros sanitarios, tanto públicos como privados, en el ámbito de sus competencias, no pueden aplicar ningún criterio ni medida que provoquen una situación discriminatoria, y deben velar por garantizar los principios de igualdad de trato y no discriminación y la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los centros, a los bienes, a las prestaciones y a los servicios sanitarios, y también por mantener la equidad territorial.

2. Nadie puede ser excluido de un tratamiento sanitario, especialmente los menores de edad y las personas embarazadas, incluida la interrupción del embarazo, por la concurrencia de factores como la discapacidad, la edad o enfermedades preexistentes o intercurrentes, o por el hecho de encontrarse en situación de sinhogarismo, salvo que razones médicas lo justifiquen.

3. El departamento competente en materia de salud debe garantizar las acciones destinadas a los grupos de población con necesidades sanitarias específicas, como las personas mayores, los niños y adolescentes, las personas embarazadas, las personas con discapacidad, las que padecen enfermedades mentales, crónicas, minoritarias, degenerativas o en fase terminal o síndromes incapacitantes, las portadoras de virus, las víctimas de maltrato, las supervivientes de violencia machista, incluida la violencia sexual, las personas con problemas de drogodependencia y adicciones sociales, las minorías étnicas, las personas transgénero, las personas sin hogar o en otras situaciones de precariedad habitacional, y, en general, las personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión o en situación de vulnerabilidad, con el fin de garantizar su acceso a los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades y en condiciones de disfrute efectivo.

4. El departamento competente en materia de salud debe aplicar planes y programas de adecuación sanitaria y planes de formación y sensibilización dirigidos al personal sanitario, entre otras acciones para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación.

5. Las administraciones públicas deben velar por que las condiciones municipales para el empadronamiento no entrañen discriminación para las personas migrantes en situación administrativa irregular o para otros colectivos vulnerables.

6. El departamento competente en materia de salud debe garantizar las medidas para la no discriminación por razón de enfermedad y, a tal efecto, debe:

a) Promover la eliminación de todas las actitudes, normas y prácticas que generan estigma, discriminación o trato diferenciado por motivos de enfermedad en los ámbitos laboral, social, escolar y económico, e impulsar el estudio y la revisión de las limitaciones actuales por estos motivos en el acceso al empleo y los servicios, con el objetivo de modificar la normativa que no se adecua a las necesidades sanitarias actuales.

b) Incidir en las medidas de protección contra la discriminación por este motivo, y ampliar la protección a la familia y al entorno de la persona afectada por la enfermedad.

c) Hacer campañas sobre la importancia de hacer un uso respetuoso y adecuado del lenguaje en los medios de comunicación, para evitar las connotaciones negativas de las enfermedades y la estigmatización por motivos de salud por parte de la sociedad y de la opinión pública.

7. El departamento competente en materia de salud debe aplicar las medidas para asegurar que no se producen discriminaciones por razón de sexo o género en la atención sanitaria, tanto en la prescripción de tratamientos y medicamentos como en los tiempos de espera, y establecer los mecanismos de monitorización y control, introduciendo la perspectiva de género en los protocolos, especialmente en las indicaciones de priorización de los casos, así como las actuaciones necesarias a tal efecto.

8. Los centros sanitarios y los equipamientos médicos deben tener en cuenta los criterios de accesibilidad necesarios para que todas las personas puedan hacer uso de ellos en igualdad de condiciones.

Artículo 12. *Servicios sociales.*

1. Las administraciones públicas deben garantizar la prestación de los servicios sociales sin ningún tipo de discriminación y su uso efectivo en condiciones de igualdad, equidad y justicia redistributiva, en los términos que establece la normativa de servicios sociales.

2. A los efectos de lo dispuesto por el apartado 1, las políticas y las actuaciones de los servicios sociales deben basarse en la igualdad, la inclusión, la solidaridad, la justicia social, la equidad, el respeto a la dignidad humana y la atención centrada en la persona; deben facilitar el acceso a las medidas necesarias para las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social, y deben procurar la atención prioritaria y la cobertura de las necesidades básicas, la autonomía personal y la atención a la dependencia de las personas en situación de vulnerabilidad.

3. Las administraciones públicas deben garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso a los derechos, los servicios, las prestaciones y las ayudas sociales a todas las personas y en las mismas condiciones.

Artículo 13. *Atención a niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad.*

Las administraciones públicas, las entidades y las personas incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de la presente ley deben garantizar los derechos de niños, adolescentes, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad o trastorno mental, minorías culturales y religiosas y jóvenes migrantes solos a una vida digna, a la autonomía personal y a no ser sujetos de discriminación, y deben establecer, en su caso, las acciones positivas destinadas a su protección, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, favorecer su incorporación al mundo laboral o su acceso a bienes y servicios esenciales, promover su empoderamiento y garantizarles el acompañamiento necesario para poder desarrollar su proyecto de vida.

Artículo 14. *Vivienda.*

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben garantizar que las políticas de vivienda respeten y promuevan el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación y, a tal efecto, deben tener en cuenta las necesidades de los grupos con más dificultades para acceder a la vivienda, especialmente, las personas sin hogar, cuya situación de discriminación está directamente vinculada a la falta de vivienda, entre otros factores.

2. Las autoridades competentes en vivienda y ordenación urbana deben impulsar políticas integrales de inclusión en materia de vivienda y, a tal efecto, deben aplicar todas las medidas necesarias para:

a) Garantizar la igualdad de trato en el acceso, la atribución, la disponibilidad, la calidad y el disfrute de la vivienda, especialmente, de las personas más vulnerables, como las pertenecientes a minorías étnicas, las personas sin hogar, las personas con discapacidad, las migrantes y las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia de género, y erradicar los núcleos de infravivienda. A estos efectos deben elaborar planes y programas de vivienda y de ordenación urbanística que eviten, también, la concentración, en viviendas, urbanizaciones o barrios, de personas o grupos afectados por algún motivo de discriminación.

b) Garantizar el derecho a la vivienda y el derecho de acceso a los suministros básicos de agua potable, gas y electricidad, respetando el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

c) Evitar la exclusión de las personas mayores y la gentrificación, y eliminar todos los requisitos en el acceso a la vivienda social y a las ayudas para cubrir los gastos energéticos que discriminan a los colectivos vulnerables, como, entre otras, la exigencia de demostrar un período de residencia en Cataluña establecida únicamente para las personas inmigradas.

d) Promover el acceso a servicios de acogida temporal de personas en situación de exclusión social que no disponen de las condiciones sociofamiliares y de atención necesarias para permanecer en su vivienda cuando esta situación se debe a una causa de discriminación o está agravada por tal circunstancia discriminatoria.

e) Velar por que los planes para la erradicación del chabolismo o de los asentamientos informales cumplan las garantías internacionales contra los desalojos forzosos, y no provoquen un impacto desproporcionado en algunos grupos o minorías en situación de especial vulnerabilidad ni impliquen ningún tipo de discriminación.

f) Promover la diversidad y la cohesión sociales en los barrios y los sectores residenciales de las ciudades y los pueblos, como garantía de una adecuada integración en el entorno urbano, y prevenir fenómenos de segregación, exclusión, discriminación o acoso por razones socioeconómicas, demográficas, de género, culturales, religiosas, de situación administrativa o de cualquier otro tipo.

g) Velar por erradicar cualquier discriminación en el ejercicio del derecho a la vivienda, mediante el establecimiento de medidas de acción positiva en favor de colectivos vulnerables y de la penalización de conductas discriminatorias en el acceso a la vivienda.

3. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento o intermediación inmobiliaria, tanto públicos como privados, deben respetar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en las operaciones comerciales, tanto para viviendas como para locales de negocio, y, en particular, tienen prohibido:

a) Rechazar una oferta de compra o de arrendamiento, rechazar el inicio de las negociaciones o impedir o denegar, de cualquier otra manera, la compra o el arrendamiento de una vivienda por cualquier motivo de discriminación, especialmente por razón de situación administrativa irregular, con ocasión de una oferta pública de venta o arrendamiento.

b) Discriminar a una persona en los términos o las condiciones de venta o de arrendamiento de una vivienda sobre la base de cualquiera de los motivos a los que hace referencia la letra a.

Artículo 15. *Establecimientos y espacios abiertos al público.*

1. Las administraciones públicas deben garantizar las condiciones de acceso, permanencia, uso y disfrute de los establecimientos y los espacios abiertos al público, de los espectáculos públicos y de las actividades recreativas en ausencia de cualquier forma de discriminación y de intolerancia.

2. La prohibición de discriminación a la que hace referencia el apartado 1 comprende tanto las condiciones de acceso como las de permanencia en los locales o establecimientos, así como el uso y disfrute de los servicios que se prestan en ellos, y se entiende sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades y servicios destinados exclusivamente a grupos identificados por algunos de los motivos de discriminación a los que se refiere el artículo 1.

3. Los titulares de los establecimientos y locales abiertos al público y los organizadores de espectáculos públicos o actividades recreativas tienen las siguientes obligaciones:

a) Hacer conocer en espacios visibles, accesibles para todas las personas, adaptados a la lectura fácil y, si procede, con un sistema pictográfico y accesible complementario, los criterios y, de una manera explícita, las limitaciones derivadas del ejercicio del derecho de admisión.

b) Comunicar los criterios del derecho de admisión, con carácter previo a su aplicación, a las administraciones públicas competentes, que deben autorizarlos si así lo dispone la normativa aplicable.

c) Impedir el acceso o expulsar de los locales, con el auxilio, si es necesario, de los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos a:

1.º Las personas que violenten de palabra o de hecho a otras personas por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

2.º Las personas que lleven o exhiban públicamente símbolos, indumentaria u objetos que inciten a la violencia o a la discriminación.

4. Los establecimientos comerciales están obligados a poner a disposición de cualquier persona que lo solicite hojas de reclamación, así como cualquier otro documento de interés, en lectura fácil.

5. Queda prohibida la difusión de publicidad discriminatoria en establecimientos y espacios abiertos al público.

Artículo 16. *Medios de comunicación social y sociedad de la información.*

1. Los medios de comunicación social, tanto públicos como privados, independientemente del canal de difusión, están obligados a:

a) Respetar el derecho de las personas a la igualdad de trato y a vivir con dignidad, y evitar toda forma de discriminación y estigmatización en el tratamiento de la información, en los contenidos y en la programación, incluidos los mensajes comerciales y la publicidad.

b) Garantizar la presencia, la visibilidad y los referentes positivos de personas de los colectivos y las minorías afectados por alguno de los motivos de discriminación a los que se refiere el artículo 1, así como el análisis de expertos de reconocido prestigio en materia de igualdad de trato y no discriminación.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, sin interferir en la independencia de los medios de comunicación social y de las empresas de tecnologías de la información, deben promover en ellos la adopción de códigos deontológicos y acuerdos de autorregulación, libres de prejuicios discriminatorios y de estereotipos, que contribuyan a:

a) Promover el uso de un lenguaje respetuoso, en especial, de un lenguaje que no sea sexista, ni clasista, ni racista, ni xenófobo, ni LGBTIfóbico, ni discriminatorio en general, que contribuya a erradicar el uso de terminología peyorativa en los medios, incluidos los mensajes comerciales y publicitarios.

b) Incidir en las competencias que tienen los medios de comunicación en el tratamiento y el afrontamiento de los posibles casos de discursos de incitación al odio.

c) Establecer cuotas paritarias y aumentar la representatividad de todos los colectivos a los que se refiere el artículo 1.

d) Mejorar la efectividad en la prevención y la eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad.

3. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben velar por promover la retirada de contenidos discriminatorios de los proveedores de Internet.

4. Las administraciones públicas deben llevar a cabo campañas de concienciación para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación en los medios de comunicación; promover en ellos actividades de información sobre los colectivos a los que se refiere la presente ley; fomentar la reflexión, impartir formación sobre las diferentes formas de evitar los discursos de incitación al odio y fortalecer en ellos la autorregulación en este ámbito.

5. El Consejo del Audiovisual de Cataluña, con relación a los medios de comunicación, tanto públicos como privados, debe:

a) Velar por que el código deontológico de los medios de comunicación se adecue a los principios de la presente ley.

b) Establecer recomendaciones sobre los usos lingüísticos y el tratamiento y el uso de las imágenes con relación a los ámbitos a los que se refiere la presente ley.

c) Garantizar que los contenidos de los medios de comunicación y la publicidad que emiten sea respetuosa con las personas y los colectivos a los que se refiere la presente ley.

d) Velar por que los medios de comunicación muestren en la programación la diversidad de condiciones y circunstancias a las que hace referencia el artículo 1.

e) Hacer un seguimiento de los contenidos que contravengan a la presente ley y elaborar un informe periódico, que debe entregar al Síndic de Greuges y presentar al Parlamento de Cataluña.

6. Los medios de comunicación, tanto públicos como privados, deben garantizar la cobertura informativa de la discapacidad de una manera inclusiva, que haga un uso correcto y respetuoso del lenguaje y evite el uso peyorativo de la terminología.

7. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben ejercer la potestad reguladora para:

a) Aprobar normas con relación a los proveedores de Internet y las redes sociales con el objetivo de reforzar la protección administrativa contra los discursos de odio que se puedan dar en los medios de comunicación social, e incidir en las competencias de los medios en el tratamiento y el afrontamiento de este tipo de discursos.

b) Sensibilizar a los medios de comunicación sobre la existencia de códigos éticos y de órganos autorreguladores, y promover su aplicación sin interferir en la independencia de estos medios.

c) Impartir formación a los profesionales de los medios de comunicación e inducirlos a la reflexión sobre las diferentes formas de evitar los discursos de incitación al odio, y fortalecer la autorregulación en este ámbito.

8. Las administraciones públicas, mediante los órganos competentes, deben:

a) Garantizar la representatividad en los medios de comunicación de las personas y los colectivos víctimas de discriminación.

b) Aplicar protocolos de actuación en caso de incumplimiento de la presente ley con relación al tratamiento de contenidos e informaciones por parte de los medios de comunicación públicos.

Artículo 17. *Cultura.*

1. Las administraciones públicas deben garantizar, en el acceso a la cultura y a la creación, así como en el disfrute de estas actividades, la ausencia de cualquier forma de discriminación y deben crear las condiciones para que dicho acceso se realice de forma equitativa.

2. Las administraciones públicas deben promover la creación y la difusión de contenidos que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito cultural sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

Artículo 18. *Deporte.*

1. Toda práctica deportiva debe respetar la dignidad de las personas y el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación y estigmatización.

2. Las administraciones públicas deben garantizar, en el acceso a la práctica de actividad física y deportiva, la ausencia de cualquier forma de discriminación y deben crear las condiciones para que dicho acceso se realice de forma equitativa.

3. Las administraciones públicas deben promover acciones que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito deportivo sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

Artículo 19. *Libertad religiosa.*

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben aplicar medidas para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación por razón de religión o creencia y garantizar que las políticas públicas respeten el derecho a la libertad religiosa en los términos que establece la legislación.

2. Las políticas públicas a las que hace referencia el apartado 1 deben garantizar la libertad religiosa en el espacio público, con respeto de los principios de pluralismo e igualdad de condiciones.

3. Las administraciones públicas deben velar especialmente por la no discriminación en el uso de indumentaria relacionada con la identificación étnica, cultural o religiosa en los ámbitos en los que se detectan más casos de discriminación, como el educativo, el laboral y el sanitario, y emprender medidas para evitarlo.

Artículo 20. *Administración de justicia.*

Las actuaciones de la Administración de justicia, en el ámbito de las competencias propias de la Generalidad, o en su caso, de las administraciones locales deben respetar el derecho a la igualdad de trato y evitar toda forma de discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 21. *Cuerpos y fuerzas de seguridad.*

1. El Cuerpo de Mossos d'Esquadra, la policía local y también los trabajadores de empresas de seguridad privada deben respetar el derecho a la igualdad de trato en sus

actuaciones y evitar toda forma de abuso o de discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

2. Los servicios policiales y las fiscalías encargadas de los procedimientos judiciales especializados en los delitos de odio deben establecer marcos de actuación en el ámbito local, regional y nacional, institucionalizarlos y promover su aplicación, con la finalidad de fomentar el diálogo y la cooperación regular y sostenible con los grupos vulnerables.

3. Los funcionarios encargados de aplicar la presente ley están obligados, de forma general, a no discriminar en el ejercicio de las funciones que les son propias y a proteger a las víctimas de discriminación garantizándoles la investigación de las denuncias, la información de sus derechos y el acceso a la justicia.

4. Quedan prohibidos, entre otros, los siguientes comportamientos:

a) El uso de criterios raciales, basados en el aspecto físico del individuo, como el color de piel, las facciones, la pertenencia a un grupo racial o étnico o cualquier otra característica similar, en las detenciones, los interrogatorios, los registros, los controles de identidad y, en general, en la actividad de vigilancia de las fuerzas y cuerpos de seguridad, especialmente en la actividad de vigilancia de los centros penitenciarios y de los centros de internamiento de extranjeros.

b) El trato discriminatorio en los procedimientos de detención, deportación y expulsión.

5. Los sujetos responsables del cumplimiento de la Ley deben establecer un sistema de registro y vigilancia de incidentes racistas, homofóbicos y transfóbicos, así como del grado en que estos incidentes son tratados judicialmente, y velar por el buen funcionamiento de este sistema de control.

6. Las administraciones públicas deben establecer programas de sensibilización y formación sobre el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito de la Administración de justicia y de las fuerzas y cuerpos de seguridad, y adoptar medidas que tengan en cuenta la diversidad de la sociedad.

TÍTULO III

Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

CAPÍTULO I

Garantías del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación

Artículo 22. *Medidas de protección contra la discriminación.*

1. Las administraciones públicas deben aplicar los métodos e instrumentos necesarios para detectar las situaciones discriminatorias y proteger a las víctimas de discriminación, y deben adoptar medidas preventivas y aplicar las medidas adecuadas para el cese de estas situaciones.

2. Las administraciones públicas deben establecer las medidas específicas para abordar todos los casos de discriminación y, en especial, las dirigidas a personas afectadas por discriminación múltiple, que se pueden concretar en medidas de acción positiva aplicadas desde la perspectiva de la interseccionalidad, de forma que tengan en cuenta la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas por el apartado 1 da lugar a responsabilidades administrativas.

4. En el procedimiento administrativo de instrucción de un caso de discriminación, si la persona que alega haberla sufrido aporta indicios racionales y fundamentados, se debe aplicar la inversión de la carga de la prueba sobre cuya base corresponde a la parte que ha infligido la discriminación probar que su comportamiento no ha sido discriminatorio.

5. Los hechos o los indicios por los que se puede presumir la existencia de discriminación pueden ser probados por cualquier prueba admitida en derecho, sin perjuicio de los procedimientos que se tramiten y de las medidas adoptadas al amparo de las normas de organización, convivencia o disciplina de las instituciones y los servicios públicos.

6. El órgano administrativo o sancionador, de oficio o a instancia de parte, puede solicitar informes o dictámenes a los órganos competentes en materia de igualdad.

7. Los instrumentos para la protección de la igualdad de trato y la no discriminación son los regulados por el título IV de la presente ley.

Artículo 23. *Medidas específicas de apoyo a las víctimas de discriminación.*

1. Las administraciones públicas deben prestar una atención integral real y efectiva a las víctimas de acciones discriminatorias, de intolerancia y de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1. Dicha atención comprende el asesoramiento, la asistencia, especialmente la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral.

2. Las administraciones públicas deben poner en marcha un punto de información para ofrecer una atención integral y multidisciplinaria a las víctimas de discriminación e intolerancia por cualquier de los motivos a los que se refiere el artículo 1, y pueden establecer contratos con entidades sociales especializadas para la atención a las víctimas y otros sujetos, de conformidad con lo dispuesto por la normativa europea y la básica estatal en materia de contratación pública.

3. La atención a las víctimas de agresiones o de acciones de incitación al odio en el ámbito de las nuevas tecnologías o en las redes sociales debe recibir un tratamiento específico.

Artículo 24. *Tutela administrativa y judicial y medidas de reparación de las víctimas de discriminación.*

1. La tutela administrativa y la judicial ante las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación deben comprender, según el caso, la adopción de todas las medidas necesarias dirigidas al cese inmediato de la discriminación, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho.

2. Los daños deben ser valorados atendiendo a las circunstancias del caso concreto y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, y también, en su caso, a la difusión o a la audiencia del medio a través del cual se haya producido.

3. Las medidas de reparación deben incluir no solo una posible indemnización económica, sino también las que establecen los artículos 45, 46 y 47 del título V, entre otros tipos de medidas, si proceden.

Artículo 25. *Efectos de la contravención de la Ley.*

1. Contravenir a la presente ley y a las normas de su desarrollo es causa de nulidad de las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos y puede dar lugar a las responsabilidades que establece la legislación, incluidas las patrimoniales.

2. Toda persona que cause discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1 debe responder del daño causado.

3. Si la discriminación a que se refiere el apartado 2 queda acreditada, el cálculo de la indemnización debe tener en cuenta los daños y perjuicios causados, incluido el daño moral.

4. Los daños deben ser valorados de conformidad con lo establecido por el artículo 24.2.

5. Los empresarios y los prestadores de bienes y servicios son responsables del daño causado si la discriminación, incluido el acoso, se produce en su ámbito de organización o dirección y no han cumplido las obligaciones de la presente ley.

6. La resolución del expediente sancionador debe resolver de manera expresa sobre la forma en que la persona responsable de la discriminación debe reparar el daño causado a la persona o personas afectadas, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 50 para los procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública y de las sanciones que establece el título V.

Artículo 26. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y contra la discriminación.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 34.d, si una autoridad pública, con motivo del ejercicio de sus competencias, tiene conocimiento de un supuesto de discriminación debe incoar, si es competente para hacerlo, el correspondiente procedimiento administrativo en el que se puedan acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación, o, de no tener competencia para ello, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido por la legislación en materia de procedimiento administrativo común.

2. Sin perjuicio de la legitimación individual de la persona afectada, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y usuarios y las asociaciones y organizaciones constituidas legalmente que tengan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos humanos o de los colectivos y derechos a los que se refiere la presente ley, y cumplan los requisitos del apartado 4, pueden tener la consideración de persona interesada en los procedimientos administrativos en los que la Administración deba pronunciarse con relación a una situación de discriminación, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. Si la persona o las personas afectadas son una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, dicha autorización no es necesaria, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan participar en el procedimiento.

3. Los sindicatos, los partidos políticos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y usuarios y las asociaciones y organizaciones constituidas legalmente que tengan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos humanos están legitimadas para defender los derechos y los intereses de las personas afiliadas y asociadas en procesos judiciales civiles, contenciosos administrativos y sociales, siempre que tengan su autorización expresa, de acuerdo con la legislación procesal aplicable.

4. Los requisitos que deben reunir las entidades a las que se refiere el apartado 2 son:

a) Haberse constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del procedimiento correspondiente, salvo que ejerzan las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que las integran o de las personas que las representan.

b) Desarrollar su actividad en territorio catalán.

5. La Administración de la Generalidad y las entidades locales, en el marco de lo que establece la presente ley, pueden personarse en los procedimientos penales por hechos delictivos motivados por odio o discriminación en la forma y las condiciones establecidas por la legislación procesal. La personación de las entidades públicas debe ejercerse con el consentimiento de la víctima, siempre que ello sea posible.

CAPÍTULO II

Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y medidas de acción positiva

Artículo 27. *Promoción del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.*

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, los poderes públicos, la Administración de justicia, los cuerpos y fuerzas de seguridad públicos y privados y las autoridades públicas deben adoptar medidas de acción positiva y deben impulsar políticas para fomentar la igualdad de trato en el ámbito privado y para lograr acuerdos, en esta materia, entre los diferentes sectores sociales y económicos.

2. Las administraciones públicas deben promover que organizaciones y empresas lleven a cabo acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno o en el entorno social de estas organizaciones y empresas, que tienen el derecho de ser asesoradas por la

Administración en el proyecto y la aplicación de dichas acciones y también el deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre las acciones adoptadas.

3. Los instrumentos para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación son los regulados por el título IV de la presente ley.

Artículo 28. *Planificación estratégica para la igualdad de trato y la no discriminación.*

1. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación es el documento que determina los ejes, las líneas estratégicas, los objetivos, las medidas y el presupuesto necesario para prevenir, erradicar y corregir toda forma de discriminación por razón de las condiciones y las circunstancias a las que se refiere el artículo 1.

2. Corresponde al departamento competente en materia de no discriminación la preparación, el seguimiento y la evaluación del Plan para la igualdad de trato y la no discriminación, garantizando la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases; al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, su análisis y redacción, y al Gobierno su aprobación.

3. La redacción del Plan para la igualdad de trato y la no discriminación debe garantizar el cumplimiento de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, con respecto a la paridad mínima. Los trabajos de análisis y elaboración del Plan no se pueden iniciar hasta que no se cumpla dicha paridad.

4. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación tiene carácter cuatrienal. A la finalización de cada cuatrienio el departamento competente en esta materia debe hacer una evaluación de las actividades llevadas a cabo y de los criterios de actuación y las medidas contenidos en la estrategia.

5. El Plan para la igualdad de trato y la no discriminación debe incorporar, de forma prioritaria:

a) Una diagnosis exhaustiva, municipal, actualizada y comparada de la situación en Cataluña con relación al racismo, la islamofobia, la xenofobia y otras formas conexas de discriminación. Esta diagnosis debe servir para justificar las prioridades, las acciones, los objetivos y las líneas de actuación del Plan.

b) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación.

c) Las medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación; las dirigidas a informar, concienciar, sensibilizar y formar en igualdad de trato y no discriminación, y las que promueven la presencia, la participación y la intervención de las minorías y los colectivos discriminados para garantizar el respeto de sus derechos y libertades.

d) Las medidas de atención especial a las discriminaciones múltiples que por la propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

e) Las medidas para abordar la discriminación en la prestación de servicios públicos, en el funcionamiento del sistema de justicia penal y en el acceso a la ocupación, la vivienda, la salud y la educación.

f) Las medidas para promover la plena incorporación de los grupos discriminados en la vida pública y los órganos políticos representativos.

g) Los objetivos de reforzar la legislación antidiscriminatoria y mejorar el acceso a la presentación de recursos efectivos.

h) El abordaje de las causas básicas del racismo, la discriminación y la intolerancia y las medidas para reforzar el disfrute de los derechos culturales y los derechos de las minorías.

i) La perspectiva de género e interseccional.

j) Objetivos medibles, indicadores de cumplimiento y mecanismos de vigilancia y control, así como el abordaje de las recomendaciones formuladas por los organismos internacionales.

k) El presupuesto previsto para llevar a cabo las actuaciones previstas.

Artículo 29. *Colaboración entre instituciones públicas.*

1. La Administración de la Generalidad y las entidades locales deben cooperar entre sí para integrar la igualdad de trato y la no discriminación en el ejercicio de las respectivas competencias y, en especial, en los instrumentos de planificación.

2. La Administración de la Generalidad y las entidades locales deben establecer, si procede, la colaboración y coordinación oportunas con el Síndic de Greuges, la Fiscalía y otras instituciones públicas que incidan en el ámbito de la no discriminación.

3. La Administración de la Generalidad debe disponer de la colaboración de especialistas conocedores de las evidencias científicas internacionales en materia de discriminación para asesorarse de todas las actuaciones que se lleven a cabo.

Artículo 30. *Estadísticas y estudios.*

1. Las administraciones públicas, para hacer efectivas las disposiciones de la presente ley y de la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, deben introducir, en los estudios, memorias y estadísticas que elaboren, los siguientes aspectos:

a) Los indicadores y los procedimientos que permitan conocer las causas, la extensión, la evolución, la naturaleza y los efectos de la discriminación.

b) La perspectiva de género y los datos segregados por sexo y edad, así como, si procede, por tipología de discapacidad, orientación sexual, origen y creencias religiosas, entre otras transversalidades.

2. Los indicadores estadísticos deben tomar como referencia las observaciones y recomendaciones de los comités especializados de Naciones Unidas y, en particular, la Observación general 31 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, sobre la prevención de la discriminación racial en la Administración de justicia y el funcionamiento de la justicia penal.

3. El Cuerpo de Mossos d'Esquadra, las policías locales y el resto de cuerpos de seguridad que operen en Cataluña:

a) Deben hacer formación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación.

b) Deben recopilar los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas, deben procesarlos en los sistemas estadísticos de seguridad correspondientes, y deben facilitarlos periódicamente a la comisión de seguimiento del cumplimiento de la presente ley.

4. Los datos de carácter personal obtenidos en el ámbito de las actuaciones a las que se refiere el presente artículo quedan protegidos por el secreto estadístico que regula la legislación sobre la función estadística que sea aplicable en cada caso y por la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Las administraciones públicas deben recopilar datos que permitan identificar los patrones de discriminación de todos los cuerpos de seguridad que operan en Cataluña, y en particular el uso de perfiles raciales en las tareas de investigación y vigilancia policiales.

6. El departamento competente en la materia debe elaborar o encargar y publicar periódicamente, estadísticas y estudios cualitativos relativos, especialmente, a:

a) Agresiones y discriminaciones contra las personas y colectivos a los que se refiere el artículo 1.

b) Denuncias presentadas en virtud de la presente ley y denuncias penales presentadas por delitos en los ámbitos de discriminación a los que se refiere la Ley.

c) Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de estas, relacionadas con el objeto de la presente ley, en particular las que pueden probar la existencia de discriminaciones indirectas y ayudar a adoptar medidas para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias.

7. El departamento competente en la materia puede proponer el establecimiento de acuerdos y convenios con otras administraciones e instituciones públicas y organizaciones para dar cumplimiento al apartado 6.

Artículo 31. *Subvenciones públicas y contratación.*

1. Las administraciones públicas, en el ejercicio de sus competencias, deben determinar los ámbitos en los que las bases reguladoras de la concesión de subvenciones deben incluir la valoración de actuaciones para la consecución efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, mediante los órganos de contratación respectivos y con relación a la ejecución de los contratos que suscriban, deben establecer condiciones especiales con el fin de promover la inclusión, la cohesión, la igualdad de trato y la no discriminación, de acuerdo con lo establecido por la legislación de contratos del sector público. En concreto, deben incluir cláusulas sociales e igualitarias que tengan en cuenta a:

a) Los colectivos que requieren una especial protección, como lo son las personas con discapacidad o trastorno mental.

b) Las personas en riesgo de exclusión social.

3. Las administraciones públicas no pueden establecer ningún tipo de contrato ni destinar ninguna subvención a entidades que no respeten las condiciones de la presente ley, ni tampoco pueden establecer contratos o conceder subvenciones a ninguna entidad que promueva desigualdades por alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

Artículo 32. *Formación.*

1. Las administraciones públicas deben garantizar la formación obligatoria, inicial y continuada y la sensibilización adecuadas sobre la igualdad de trato y la no discriminación en los ámbitos que regula la presente ley de los profesionales que realizan tareas de prevención, detección, atención, asistencia y recuperación, que tienen el deber de comunicar a los cuerpos y fuerzas de seguridad y al órgano competente toda situación de riesgo o sospecha fundada de discriminación o violencia por alguna de las condiciones o circunstancias a los que se refiere el artículo 1.

2. Las administraciones públicas deben impulsar la formación obligatoria del personal, tanto funcionario como laboral, independientemente de su vinculación mediante convenios de colaboración u otros instrumentos, con especial atención a la magistratura, el personal de los centros penitenciarios, los cuerpos y fuerzas de seguridad, el personal docente, los profesionales de la salud y las autoridades locales.

3. Las administraciones públicas deben aplicar criterios respetuosos con la igualdad de trato y la no discriminación en las bases de los procesos selectivos para el acceso al empleo público.

TÍTULO IV

Instrumentos para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

CAPÍTULO I

Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Artículo 33. *Creación, objeto y naturaleza.*

1. Se crea el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, encargado de velar por el cumplimiento de los preceptos de la presente ley con el objetivo de evitar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por cualquiera de los motivos y en los ámbitos a los que se refiere el artículo 1, tanto en el sector público como en el ámbito privado.

2. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación se adscribe al departamento competente por razón de la materia y debe rendir cuentas ante el Parlamento.

3. Corresponde al Gobierno designar a la persona titular del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que debe tener adscrito a personal de la función pública y a personas expertas en el objeto de la presente ley con preferencia por las que dispongan de experiencia previa en materia de no discriminación, en el ámbito jurídico y en el ámbito de la mediación.

4. La estructura del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación debe constar de:

a) Un comité integrado por expertos, que puede intervenir en los procedimientos de instrucción y sanción y evaluarlos. La participación de dicho comité se lleva a cabo, principalmente, mediante la elaboración de informes que, como norma general, son facultativos y no vinculantes, salvo los informes que elabore en los procedimientos en que una de las partes sea una administración pública o cualquier ente o entidad del ámbito del sector público, en cuyo caso dichos informes tienen carácter preceptivo y vinculante.

b) Una comisión de seguimiento del cumplimiento de la Ley, de carácter independiente, para la evaluación, el seguimiento y el control de las políticas en materia de igualdad de trato y no discriminación, integrada por una persona en representación de cada grupo en el Parlamento, y el mismo número de personas expertas, además de una en representación del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Esta comisión debe ser propuesta por el Parlamento, que también debe aprobarla.

Artículo 34. *Funciones.*

El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación tiene las siguientes funciones:

a) Prestar apoyo y asesoramiento jurídico a las personas que hayan podido sufrir discriminación por cualquiera de los motivos a los que se refiere la presente ley para la tramitación de sus quejas o reclamaciones y garantizar el derecho a la reparación de las víctimas de discriminación.

b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en organismo de mediación o conciliación entre ellas con relación a casos de violación del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, salvo en los casos con contenido penal o laboral y de los casos de violencia machista. La mediación o la conciliación ante este organismo sustituye el recurso de alzada y, si procede, el de reposición, con relación a las resoluciones y los actos de trámite susceptibles de impugnación, a los efectos de lo establecido por el artículo 112.2 de la Ley del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

c) Iniciar, de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan especial gravedad o relevancia, salvo aquellas con carácter de infracción penal. En estos casos, el organismo debe poner fin a la investigación y remitir las actuaciones al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

d) Ejercer las potestades de incoación, inspección, instrucción y sanción, de acuerdo con el régimen de infracciones y sanciones que establece el título V. En todo caso, se exceptúan de este apartado los ámbitos de la Inspección de Trabajo y los de los procedimientos sancionadores en el orden social.

e) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas, planes de igualdad y de no discriminación y protocolos internos de intervención en materia de lucha contra la discriminación.

f) Colaborar con el Síndic de Greuges, con el Ministerio Fiscal y con las instituciones y organismos públicos.

g) Emitir dictamen, con carácter preceptivo, sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley.

h) Informar, con carácter preceptivo, sobre el Plan para la igualdad de trato y la no discriminación, y también sobre los planes y programas de especial relevancia en la materia.

i) Elaborar, en coordinación con los órganos competentes en materia estadística, informes estadísticos de carácter periódico, promover estudios sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y recopilar datos desagregados sobre la situación de las minorías étnicas,

religiosas y personas migrantes en el acceso a la vivienda, la educación, el empleo y la salud.

j) Liderar la elaboración de la planificación estratégica para la igualdad de trato y la no discriminación que debe presentar al Parlamento.

Artículo 35. *Relación con el Síndic de Greuges.*

1. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación ejerce sus funciones sin perjuicio de las competencias del Síndic de Greuges.

2. La autoridad del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación debe firmar convenios de colaboración con el Síndic de Greuges para establecer los mecanismos de cooperación que se consideren oportunos.

Artículo 36. *Colaboración con otras administraciones e Instituciones.*

1. El Gobierno, la Administración de la Generalidad y los entes locales deben prestar la colaboración y el auxilio necesarios al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, si así lo exige el cumplimiento de sus funciones y la ejecución de sus acuerdos, sin perjuicio de la obtención de la autorización judicial cuando sea necesario para ejecutar estas resoluciones.

2. El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en el ámbito de sus competencias, puede establecer acuerdos de cooperación y colaboración con otras administraciones e instituciones públicas y privadas, y participar en los correspondientes organismos tanto internacionales como supranacionales.

CAPÍTULO II

Centro de memoria histórica, observatorio y comisión para la protección y la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 37. *Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación.*

1. Se crea el Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación para la custodia de archivos, registros y documentos, incluidos documentos audiovisuales, de las entidades que luchan contra la discriminación en el ámbito social, político y cultural. Los fondos documentales depositados en el Centro de Memoria Histórica deben ser de libre acceso para la ciudadanía.

2. El Centro de Memoria Histórica y Documentación de la Discriminación debe impulsar y fomentar actividades divulgativas y de investigación; en este sentido, puede editar materiales relacionados con esta memoria histórica, acordar con las administraciones la edición de publicaciones específicas, y establecer contratos con las organizaciones sociales domiciliadas en Cataluña y otros sujetos, de acuerdo con lo establecido por la normativa europea y la básica estatal en materia de contratación pública.

Artículo 38. *Observatorio de la Discriminación.*

1. Se crea el Observatorio de la Discriminación, que depende del departamento competente en materia de políticas sociales.

2. El Observatorio de la Discriminación debe elaborar análisis y proporcionar informaciones objetivas y comparables sobre los hechos acaecidos en el ámbito territorial de Cataluña que puedan suponer una forma de discriminación, de intolerancia o de conductas de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1, con el objetivo de proponer la adopción de medidas y acciones específicas.

3. El Observatorio de la Discriminación se configura como un órgano colegiado, cuyas composición y funciones deben ser determinadas por decreto, garantizando la presencia de expertos en materia de delitos de odio, discriminación e intolerancia y con la participación de la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Artículo 39. *Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

1. Se crea la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, adscrita al departamento competente en materia de políticas sociales, como un espacio de participación ciudadana y como órgano consultivo de las administraciones que inciden en este ámbito, sin perjuicio de las funciones y las competencias de otros órganos o entes que establezca la legislación.

2. En la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación deben tener representación las entidades sociales especializadas, las asociaciones de víctimas y las que trabajan principalmente contra los delitos de odio, la discriminación y la intolerancia, así como profesionales de destacada experiencia en este ámbito.

3. La Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación puede recibir información sobre la aplicación de la presente ley, formular propuestas de mejora en la actuación de los servicios públicos de las administraciones públicas y en el resto de ámbitos a los que se refiere la Ley, e informar sobre proyectos.

CAPÍTULO III

Protocolos de actuación y campañas de apoyo a las víctimas

Artículo 40. *Protocolo de atención a les víctimas.*

1. El departamento competente en materia de políticas sociales debe aprobar un protocolo específico de atención a las víctimas de la discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio. Este protocolo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley del Estado 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, debe prestar una atención especializada y multidisciplinaria, y las oficinas judiciales y, especialmente, las oficinas especializadas en delitos de odio deben prestar un especial cuidado a las víctimas.

2. La protección ante cualquier violación de los derechos amparados por la presente ley comprende, en su caso:

a) La adopción de las medidas necesarias para el cese inmediato en la conducta de intolerancia y discriminatoria, la adopción de medidas cautelares, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de daños y perjuicios y el pleno restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.

b) La creación de la figura del acompañante, de acuerdo con el sentido del Estatuto de la víctima del delito, para asistir en la denuncia a la víctima por delito de odio.

Artículo 41. *Campañas y apoyo a las organizaciones y entidades de víctimas.*

1. Las administraciones públicas deben hacer campañas de sensibilización y divulgación contra las agresiones y los delitos de odio y promover su denuncia, y deben garantizar asistencia a las víctimas aunque no se interponga denuncia, directamente o mediante contrato, según lo establecido por la normativa europea y la básica estatal de contratación pública, con entidades sin ánimo de lucro especializadas u otros sujetos.

2. Las administraciones públicas han de diseñar y poner en marcha en los centros escolares, integrado en el plan de convivencia de los centros, un protocolo específico para la alerta, la identificación, la asistencia y la protección en caso de acoso escolar con relación a las actitudes de discriminación y de intolerancia y las conductas de odio por cualquiera de los motivos a los que se refiere el artículo 1.

3. El departamento competente debe diseñar y poner en marcha periódicamente campañas de sensibilización y prevención, mediante el Observatorio de la Discriminación, la Comisión para la Protección y la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación y las organizaciones especializadas en esta materia.

4. El departamento competente debe desarrollar políticas activas de apoyo y visibilización de los colectivos y organizaciones legalmente constituidos que hagan actividades en defensa de las víctimas de discriminación, intolerancia y delitos de odio.

5. Las administraciones públicas deben recoger y publicar datos estadísticos sobre el número y la naturaleza de los incidentes racistas y discriminatorios, provenientes tanto del sector público como del ámbito privado.

TÍTULO V

Régimen de infracciones y sanciones

Artículo 42. *Regulación de las infracciones y de la concurrencia con ilícitos penales.*

1. Son infracciones administrativas en materia de igualdad de trato y no discriminación las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas por la presente ley, sin perjuicio de la normativa específica que sea de aplicación preferente, y sin perjuicio, en particular, de la normativa reguladora de las infracciones y sanciones en el orden social y del régimen sancionador establecido por la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

2. No se pueden sancionar los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hechos y fundamento.

3. En los supuestos en que la Administración considere que las infracciones pueden ser constitutivas de ilícito penal, deber ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal o del órgano judicial competente y debe suspender el procedimiento sancionador h la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento, o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. Sin embargo, mientras el procedimiento judicial esté en curso, la Administración puede adoptar medidas cautelares, destinadas a evitar un mayor perjuicio.

4. En la comunicación a la que se refiere el apartado 3, la Administración debe solicitar a la autoridad judicial y, en su caso, al Ministerio Fiscal, que le comunique la resolución o acuerdo que se haya adoptado en relación con los asuntos tramitados y que, de no haberse estimado la existencia de ilícito penal, traslade el expediente al órgano administrativo competente para valorar la continuidad o el inicio del procedimiento administrativo sancionador. En cualquier caso, el órgano administrativo queda vinculado por los hechos declarados probados en vía judicial. Las medidas cautelares adoptadas por la autoridad judicial se mantienen vigentes mientras no se resuelva otra cosa.

Artículo 43. *Clasificación y tipificación de las infracciones.*

1. A los efectos de la presente ley, se considera infracción la conducta discriminatoria fundamentada en cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

2. Las infracciones de la presente ley en materia de igualdad de trato y no discriminación se clasifican en leves, graves y muy graves.

3. Las infracciones no pueden ser objeto de sanción sin instrucción previa del expediente pertinente, de acuerdo con el procedimiento administrativo.

4. Son infracciones leves:

a) Emitir expresiones, entonar cánticos, sonidos o consignas o exhibir pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que, por su contenido o por las circunstancias en que se emiten, se entonan, exhiben o se utilizan, inciten, fomenten o faciliten de algún modo comportamientos discriminatorios.

b) Las declaraciones, los gestos o los insultos proferidos en el espacio público que supongan un trato vejatorio para cualquier persona.

c) Emitir expresiones, entonar cánticos, sonidos o consignas o exhibir pancartas, símbolos, emblemas o leyendas que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios para cualquier persona.

d) Emitir intencionadamente expresiones vejatorias, injuriosas, calumniosas o amenazantes en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio contra una persona, contra el grupo al que pertenece o contra su familia que comporte discriminación.

e) Utilizar o emitir expresiones vejatorias, injuriosas, calumniosas o amenazantes en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas o en redes sociales.

f) No facilitar la tarea de los servicios de inspección de la Administración en el cumplimiento de los mandatos de la presente ley, o negarse parcialmente a colaborar con su acción investigadora.

g) Amenazar o realizar cualquier coacción, injuria o vejación injusta de carácter leve en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio.

h) Incurrir con la conducta en irregularidades formales por inobservancia de las disposiciones de la presente ley y de la normativa que la desarrolle.

5. Son infracciones graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación o por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona con relación a otra que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) Emitir declaraciones o transmitir informaciones públicamente, una persona física o jurídica, mediante las cuales se amenace, se insulte o se veje a una persona o grupo de personas.

c) Los actos que impliquen aislamiento, rechazo o desprecio público y notorio de personas.

d) Emitir por cualquier medio eslóganes, anuncios publicitarios, mensajes públicos o declaraciones públicas que conlleven una discriminación hacia una persona o el grupo al que pertenece.

e) Emitir intencionadamente a través de medios de comunicación o redes sociales expresiones vejatorias o insultos contra una persona, contra el grupo al que pertenece o contra su familia que comporten discriminación.

f) Dañar bienes muebles o inmuebles propiedad de una persona, del grupo al que pertenece o de su familia por causa de discriminación.

g) Dañar el mobiliario público con pintadas que contengan insultos, expresiones vejatorias o símbolos que provoquen el rechazo o el desprecio hacia la diversidad de las personas que son objeto de la protección de la presente ley.

h) Difundir, en la vía pública o dentro de un edificio, material o libros con contenido discriminatorio.

i) Comercializar productos basados en estereotipos correspondientes a los motivos discriminatorios a los que se refiere el artículo 1.

j) Difundir material discriminatorio en universidades o centros educativos o a través de medios de comunicación o redes sociales.

k) Exhibir en la vía pública mensajes, pancartas o símbolos de carácter discriminatorio o convocatorias o anuncios de espectáculos públicos, actividades recreativas, eventos políticos, manifestaciones o reuniones públicas de cualquier índole de contenido discriminatorio.

l) La reiteración en la utilización o la emisión de expresiones vejatorias, injuriosas y calumniosas en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas o en las redes sociales.

m) La realización de actos o la inclusión de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación.

n) Impedir u obstaculizar la realización de cualquier trámite administrativo o el acceso a un servicio o establecimiento público por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

o) La obstrucción o la negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección de la Administración.

p) Utilizar, en peritajes que deben tener un uso administrativo o judicial, teorías o valoraciones que impliquen prejuicios correspondientes a cualquiera de las situaciones de discriminación reguladas por esta ley.

q) Utilizar la enfermedad mental, en el caso de una persona que no ha sido declarada incapaz, para limitar sus derechos.

r) Implantar, aceptar o impulsar prácticas laborales discriminatorias que vulneren la dignidad de la persona o la igualdad de trato y que promuevan la discriminación y la intolerancia.

s) Denegar, un profesional o un empresario, prestaciones a que una persona tenga derecho, en caso de que la denegación esté motivada por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

t) Denegar el acceso a los bienes y servicios disponibles para el público, o la oferta de estos bienes y servicios, incluida la vivienda, en caso de que la denegación esté motivada por cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 1.

u) No retirar inmediatamente, el prestador de un servicio de la sociedad de la información, expresiones vejatorias o de incitación a la violencia.

v) Golpear o maltratar de obra a una persona sin causarle lesión, en supuestos de discriminación, actos de intolerancia y conductas relativas a los delitos de odio.

w) Elaborar, utilizar o difundir en centros educativos libros de texto o materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación o identidad sexual o su expresión de género, o que inciten a la violencia por este motivo.

x) La comisión de tres infracciones leves, o más, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor ya haya sido sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

6. Son infracciones muy graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple, en los términos definidos por el artículo 4.n).

b) El acoso discriminatorio, en los términos definidos por el artículo 4.e).

c) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y los grupos que promuevan cualquier forma de discriminación.

d) La convocatoria de espectáculos públicos, actividades recreativas, eventos políticos, manifestaciones o reuniones públicas de cualquier índole que tengan un carácter discriminatorio en tanto que en ellos se atente contra la igualdad de trato o se vulnere la dignidad de las personas, se practiquen o promuevan conductas de intolerancia, de odio o de violencia o se incite a cualquier forma de discriminación.

e) Los comportamientos agresivos que acompañen cualquier forma de discriminación.

f) Las represalias a que se refiere el artículo 4.y).

g) Despedir a un trabajador, al amparo de la legislación laboral, por cualquier motivo de discriminación.

h) Aplicar criterios de selección de personal que conlleven discriminación en el acceso al empleo, sea por la vía de la petición de datos de carácter personal, sea por la vía del establecimiento de condiciones particulares en los procesos de selección o por la vía de la publicidad o la difusión que se realice por cualquier medio.

i) Impedir expresamente a alguien la realización de un trámite, la utilización de un servicio público o el acceso a un establecimiento abierto al público por cualquier motivo de discriminación.

j) Abstenerse de intervenir, las personas que tengan atribuido el deber de intervención, ante cualquier forma de discriminación.

k) Ejercer una presión intensa sobre una autoridad o cargo público, un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público con relación a las potestades administrativas que le correspondan para la ejecución de las medidas reguladas por esta ley y por la normativa que la desarrolle.

l) La comisión de tres infracciones graves, o más, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor ya haya sido sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 44. *Responsabilidad.*

1. Son responsables de las infracciones tipificadas por la presente ley las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos de infracción establecidos por este título.

2. Si una infracción es imputable a varias personas y no es posible determinar el grado de participación de cada una en la comisión de la infracción, deben responder solidariamente.

Artículo 45. *Sanciones.*

1. Las infracciones que establece la presente ley se sancionan con las siguientes multas:

a) Infracciones leves, entre 300 y 10.000 euros.
b) Infracciones graves, entre 10.001 y 40.000 euros.
c) Infracciones muy graves, entre 40.001 y 500.000 euros.

2. En caso de que una discriminación se produzca en dependencias de la Administración o en medios de comunicación públicos, incluidas las plataformas virtuales, la persona o el grupo responsables deberán hacer una manifestación pública de desagravio, en el mismo espacio o por los mismos canales, a fin de reparar el daño a la dignidad de la persona objeto de discriminación.

3. Por la comisión de infracciones graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a) Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período de como máximo un año.
b) Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad y con los organismos y entes públicos dependientes, por un período de como máximo un año.

4. Por la comisión de infracciones muy graves, el órgano que resuelva el expediente sancionador puede imponer, además de la multa correspondiente, una o más de una de las siguientes sanciones accesorias:

a) Prohibición de recibir ayudas o subvenciones públicas, por un período de como máximo dos años, que en caso de reincidencia o reiteración se puede alargar hasta un máximo total de cinco años, incluida la cancelación total o parcial de las ayudas o subvenciones ya reconocidas.
b) Prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad y con los organismos y entes públicos dependientes, por un período de como máximo un año y un día y tres años.

Artículo 46. *Gradación de las sanciones.*

1. Las sanciones impuestas en virtud de la presente ley tienen por objetivo la prevención, la disuasión, la reparación y la corrección de los perjuicios que la discriminación haya causado o pueda causar, y deben graduarse manteniendo la proporción adecuada con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción. El importe de la multa debe fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso abonarla que cometer la infracción, y en todo caso las sanciones deben aplicarse en grado mínimo, medio o máximo de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad de la persona física o jurídica responsables de la infracción.
b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a las personas, los daños causados a los bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.
c) La naturaleza de los daños causados.
d) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
e) El número de personas afectadas, la repercusión económica y social de las infracciones y el grado de difusión de las actuaciones.
f) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.
g) El grado de participación en la comisión de la infracción.

h) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas sobre la actuación o el comportamiento discriminatorios.

i) La comisión reincidente o reiterada en el plazo de un año de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.

j) El beneficio económico que haya podido generar la infracción.

k) La condición de autoridad, agente de esta, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.

l) La reparación por iniciativa propia del daño causado, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

2. Si de la comisión de una infracción deriva necesariamente la comisión de otra u otras infracciones, debe imponerse la sanción correspondiente a la infracción más grave.

3. Si la infracción la comete un funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplica en su grado máximo.

Artículo 47. *Sanciones accesorias.*

1. La sanción impuesta por la comisión de una infracción leve o de una infracción grave puede ser sustituida por el órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, por la cooperación no retribuida de la persona infractora en actividades de utilidad pública con interés social y valor educativo, o en tareas de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de discriminación, o por la asistencia a cursos de formación o sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de concienciar a la persona infractora en materia de igualdad de trato y no discriminación y de reparar el daño moral causado a las víctimas y a los grupos discriminados.

2. La Administración pública en materia sancionadora debe destinar los ingresos derivados de la imposición de las sanciones que establece la presente ley a actuaciones relacionadas a garantizar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

Artículo 48. *Prescripción de las infracciones y de las sanciones.*

1. Las infracciones leves prescriben al cabo de doce meses; las graves, al cabo de tres años, y las muy graves, al cabo de cuatro años.

2. Las sanciones impuestas al amparo de la presente ley prescriben al cabo de un año, si son leves; al cabo de cuatro años, si son graves, y al cabo de cinco años, si son muy graves.

Artículo 49. *Procedimiento sancionador.*

1. Sin perjuicio de los regímenes sancionadores específicos establecidos por la legislación sectorial, corresponde al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación la potestad de incoar e instruir los expedientes sancionadores por las infracciones administrativas en materia de igualdad de trato y no discriminación, y la imposición de las correspondientes sanciones. Si este organismo específico, en el transcurso de la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe ponerlo en conocimiento de esta administración y trasladarle el correspondiente expediente.

2. El plazo para dictar y notificar la resolución de un procedimiento sancionador es de seis meses.

Artículo 50. *Procedimientos específicos en casos de responsabilidad pública.*

1. En los casos de infracciones tipificadas por la presente ley en que se aporte al expediente sancionador un principio de prueba del que se infiera que la responsabilidad de la infracción puede recaer sobre una autoridad o cargo públicos, o bien sobre un agente de la autoridad, un funcionario o un empleado público, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de ello, debe adoptar las medidas provisionales pertinentes para poner fin a la situación de discriminación.

2. En el supuesto a que se refiere el apartado 1, el órgano administrativo competente, además de instruir el procedimiento sancionador que proceda, debe iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario, de acuerdo con la legislación aplicable, respecto a los presuntos responsables de la infracción que tengan la condición de personal al servicio de las administraciones públicas.

3. Si la resolución de un procedimiento sancionador instruido en virtud de la presente ley imputa la responsabilidad de la infracción a una autoridad o cargo público o a personal al servicio de las administraciones públicas, los hechos declarados probados en la resolución vinculan a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que se deberá instruir para determinar la indemnización que pueda proceder por los daños y perjuicios causados a la víctima de la discriminación.

Artículo 51. *Procesos de mediación en las administraciones públicas.*

El Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, al tener conocimiento de una situación de discriminación en una administración pública, debe procurar, preferentemente, iniciar un proceso de mediación antes de incoar, con carácter alternativo y subsidiario, el correspondiente procedimiento sancionador. En todo caso, el proceso de mediación no excluye las medidas de reparación que regula la presente ley.

Artículo 52. *Derechos de la víctima en el procedimiento sancionador.*

La persona afectada por alguna de las infracciones tipificadas por la presente ley, sin perjuicio de lo establecido por la Ley del Estado 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, tiene derecho, en el marco del procedimiento sancionador, a:

a) Recibir la comunicación de la incoación del procedimiento sancionador, con información clara sobre el derecho que le corresponde a obtener una indemnización o una reparación del daño causado por la conducta constitutiva de la infracción y sobre el resto de derechos que tiene como víctima en el procedimiento sancionador.

b) Recibir las alegaciones del presunto infractor.

c) Acceder al procedimiento sancionador y obtener copia de la totalidad del expediente.

d) Disfrutar de un trámite de audiencia para poder formular alegaciones y proponer prueba.

e) Obtener resolución expresa sobre la forma de reparación del daño causado, salvo que haya renunciado a ello expresamente.

Disposición adicional primera. *Nombramiento de la dirección del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.*

El Gobierno debe designar en el plazo de tres meses a la persona titular del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación a que se refiere el artículo 33.3.

Disposición adicional segunda. *Modificación del artículo 38 de la Ley 11/2014.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 38 de la la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que queda redactado del siguiente modo:

> «1. La competencia para incoar e instruir los expedientes administrativos en virtud del régimen sancionador de esta ley, y para imponer las subsiguientes sanciones, corresponde al Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sin perjuicio de la competencia del Ayuntamiento de Barcelona en esta materia.»

Disposición adicional tercera. *Convenio de colaboración.*

El Gobierno debe firmar un Convenio de coordinación entre la Oficina de Derechos Civiles y Políticos y el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No

Discriminación para la coordinación en los ámbitos subjetivos y materiales a que se refiere la presente ley.

Disposición adicional cuarta. *Exigencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los organismos creados por la presente ley.*

Los organismos creados en virtud de la presente ley no se pueden constituir si no cumplen los requisitos de paridad mínima establecidos por el artículo 18.2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional quinta. *Seguimiento de las políticas europeas contra el racismo y la intolerancia.*

Las administraciones públicas deben velar por el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia.

Disposición adicional sexta. *Aplicación del régimen sancionador a los entes locales.*

1. Las disposiciones de la presente ley se aplican a los entes locales, entendiendo que los municipios que hayan regulado expresamente los supuestos discriminatorios incluidos en esta ley mantendrán su potestad sancionadora, siempre que dicha regulación sea conforme a los parámetros establecidos por la presente ley.
2. En caso de que un ente local tenga conocimiento, en ejercicio de sus competencias, de uno de los supuestos de discriminación incluidos en la presente ley, debe incoar el correspondiente procedimiento administrativo, mediante el cual se pueden acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas adecuadas y proporcionadas para poner fin a la situación de discriminación e imponer la sanción que proceda.
3. Los entes locales pueden pedir la delegación de la potestad sancionadora regulada por la presente ley, competencia que deberán ejercer en coordinación con el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Disposición adicional séptima. *Régimen jurídico especial de la ciudad de Barcelona.*

1. El Ayuntamiento de Barcelona, de acuerdo con el artículo 129.e de la Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, dispone de potestad sancionadora con relación a los comportamientos xenófobos, racistas y sexistas, y le corresponde la competencia para regular estas conductas infractoras y cualquier otra conducta discriminatoria, para incoar e instruir los correspondientes procedimientos sancionadores y para imponer las sanciones que procedan.
2. El Ayuntamiento de Barcelona ejerce, en el marco de sus competencias, la potestad para aplicar el régimen sancionador regulado por la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
3. El Ayuntamiento de Barcelona debe ejercer la potestad a que se refieren los apartados 1 y 2 en coordinación con el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Disposición adicional octava. *Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública.*

El Gobierno debe aprobar en el plazo de ocho meses el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o violencia en la Administración pública a que se refiere el artículo 3.3.

Disposición adicional novena. *Cambio de nombre y reconocimiento del sexo de las personas transgénero.*

El Gobierno debe aprobar en el plazo de doce meses un anteproyecto de ley sobre el cambio de nombre y el reconocimiento del sexo de las personas transgénero, basándose en

recomendaciones internacionales como la Resolución 2018 (2015) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

Disposición adicional décima. *Evaluación del impacto social de la Ley.*

1. El Gobierno, mediante el órgano que coordine las políticas públicas en materia de igualdad de trato y no discriminación, debe evaluar el impacto social de la presente ley, una vez transcurridos sus dos primeros años de vigencia, y debe hacer públicos los resultados de dicha evaluación.

2. El Gobierno, mediante el órgano competente, debe recopilar datos que permitan identificar patrones de discriminación en la actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad, y que permitan detectar en particular el uso de perfiles raciales en tareas de investigación y vigilancia policiales.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio para los procedimientos sancionadores en el ámbito de la Administración.*

1. Los procedimientos sancionadores que hayan sido incoados antes de la entrada en vigor de la presente ley se rigen por la normativa anterior.

2. El Decreto 278/1993, de 9 de noviembre, sobre el procedimiento sancionador de aplicación a los ámbitos de competencia de la Generalidad, mantiene su vigencia hasta que se apruebe el reglamento de desarrollo del régimen sancionador que regula la presente ley.

Disposición transitoria segunda. *Competencia en procedimientos sancionadores relativos a la Ley 11/2014.*

Mientras no se constituya el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la competencia para incoar los expedientes administrativos tramitados en virtud del régimen sancionador de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y para imponer las subsiguientes sanciones, corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de no discriminación de las personas LGBTI.

Disposición transitoria tercera. *Competencia en procedimientos sancionadores relativos a discriminaciones por razón de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional.*

Mientras no se constituya el Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la competencia para incoar los expedientes administrativos tramitados en virtud del régimen sancionador de la presente ley corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de no discriminación de las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o mental u otros tipos de diversidad funcional.

Disposición final primera. *Preeminencia de la legislación sectorial.*

Las disposiciones de la presente ley tienen carácter supletorio respecto a la legislación sectorial específica, y en particular respecto a la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y respecto a la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición final segunda. *Desarrollo normativo.*

1. El Gobierno y los departamentos de la Generalidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben dictar en el plazo de ocho meses el reglamento de desarrollo del régimen sancionador y las demás disposiciones que sean necesarias para la ejecución de los preceptos de la presente ley.

2. El Gobierno debe aprobar en el plazo de ocho meses el decreto de regulación del Organismo de Protección y Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que

debe establecer su denominación, estructura y funcionamiento en los términos que determina el título IV.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente ley entra en vigor al cabo de un mes de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

§ 199

Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 101, de 28 de abril de 1981
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-1981-9564

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 4.

Uno. Los derechos, libertades y deberes fundamentales de los gallegos son los establecidos en la Constitución.

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

Tres. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma asumen, como uno de los principios rectores de su política social y económica, el derecho de los gallegos a vivir y trabajar en su propia tierra.

[. . .]

§ 200

Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Galicia
«DOG» núm. 152, de 7 de agosto de 2007
«BOE» núm. 226, de 20 de septiembre de 2007
Última modificación: 30 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2007-16611

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Constituye el objeto de la presente ley la adopción en Galicia de medidas integrales para la sensibilización, prevención y tratamiento de la violencia de género, así como la protección y apoyo a las mujeres que la sufren.

2. A los efectos de la presente ley, se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

Se incluye dentro del concepto de violencia de género la violencia vicaria, entendida esta como el homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia ejercida sobre las hijas o hijos de la mujer, así como sobre cualquier otra persona estrechamente unida a ella, con la finalidad de causarle mayor daño psicológico, por parte de quién sea o haya sido su cónyuge o por quien mantuvo con ella una relación análoga de afectividad aun sin convivencia.

[. . .]

Artículo 4. *Principios generales.*

Los principios generales que orientan el contenido de la presente ley son:

1. Consideración de la violencia de género como una forma extrema de desigualdad, incidiendo una parte importante de la ley en la prevención de la violencia a través de la sensibilización, la investigación y la formación en materia de igualdad.

2. Carácter integral. La presente ley tiene un carácter integral, implicando de forma coordinada a las diferentes instancias y administraciones que tienen un papel destacado en la prevención y tratamiento de la violencia de género. Las medidas previstas tienen en cuenta la totalidad de daños que las mujeres sufren como consecuencia de la violencia de género, asegurando un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios y recursos.

3. Perspectiva de género. En la totalidad de las actuaciones previstas en la presente ley se implementará la perspectiva de género, basada en el análisis de los roles de género tradicionalmente impuestos, que sitúan a la violencia como un mecanismo de control hacia la mujer.

4. Victimización secundaria. Todas las acciones que las administraciones públicas realicen contra la violencia de género evitarán la victimización secundaria de las mujeres y no reproducirán o perpetuarán los estereotipos sobre las mujeres y la violencia de género, debiendo garantizar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso. Las administraciones públicas procurarán en todo momento que las mujeres tengan garantizada su integridad psicológica y su autonomía social y económica a través de los recursos adecuados.

5. Cooperación y coordinación. Los poderes públicos gallegos intensificarán las acciones para la cooperación y coordinación interinstitucional de los recursos e instrumentos contra la violencia de género, promoviendo la colaboración y la participación de las asociaciones de mujeres, así como de las entidades y organizaciones de la sociedad civil. Los ayuntamientos como administración más próxima a la ciudadanía participarán en el desarrollo de la presente ley, habilitándose por parte de la administración gallega los recursos necesarios a tal fin.

6. Equidad territorial. En el desarrollo de la red de recursos y servicios de prevención, atención, apoyo, tratamiento y protección de la violencia de género se tendrá en cuenta la necesidad de compensar los desequilibrios territoriales, garantizando su acceso a la totalidad de las mujeres, especialmente a las que viven en el ámbito rural.

[. . .]

TÍTULO I

Prevención de la violencia de género

CAPÍTULO I

Medidas de sensibilización contra la violencia de género

[. . .]

Artículo 7. *Fomento del movimiento asociativo.*

1. El departamento competente en materia de igualdad establecerá anualmente un plan de ayudas económicas destinadas a las asociaciones de mujeres con sede en Galicia, para el desarrollo de actividades que promuevan la prevención, protección, asistencia y acompañamiento a las mujeres que sufren violencia de género.

2. El departamento competente en materia de igualdad establecerá ayudas económicas destinadas a que el movimiento asociativo en Galicia desarrolle actividades que promuevan la prevención y la erradicación de la violencia de género.

[. . .]

Artículo 9. *Tratamiento de la información.*

1. La Xunta de Galicia, a través de los departamentos competentes en el ámbito de la comunicación, garantizará que los medios de comunicación de titularidad pública, especialmente la Compañía de Radio-Televisión de Galicia y aquellos otros en los que participe o que financie no emitan en su programación imágenes o contenidos que resulten contrarios a la finalidad y espíritu de la presente ley y de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, teniendo especial cuidado en el tratamiento gráfico de la información.

2. Igualmente, la Xunta de Galicia velará para que en los medios de comunicación de Galicia se ofrezca un tratamiento adecuado de las noticias sobre violencia de género, y promoverá que cuando se difundan noticias relativas a la violencia de género se agreguen pautas informativas de los recursos de prevención, asistencia y protección existentes en

Galicia y que guarden relación con el hecho difundido. Asimismo, se promoverá que las informaciones relativas a la violencia sobre la mujer velen por el derecho a la intimidad de las víctimas y de sus hijas e hijos.

3. El departamento competente en materia de igualdad elaborará y difundirá un manual de estilo dirigido a que las y los profesionales de los medios de comunicación impriman el tratamiento mediático adecuado a las informaciones relacionadas con la violencia de género. La compañía de Radio-Televisión de Galicia asumirá como propio el citado manual de estilo.

[. . .]

CAPÍTULO II

Medidas de investigación y de formación en materia de violencia de género

Artículo 12. *Potenciación de la investigación sobre la violencia de género.*

1. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de igualdad, en colaboración con los restantes departamentos de la Administración autonómica, potenciará en las universidades gallegas y en otros entes, espacios u organismos, la investigación sobre las causas y consecuencias de la violencia de género, así como sobre los medios necesarios para evitarla, el grado de sensibilización de la sociedad ante la misma y los medios necesarios para su tratamiento. En este sentido se articularán medidas de apoyo a la elaboración de tesis doctorales y cátedras específicas que versen sobre el estudio de la violencia contra las mujeres y los principios que inspiran la presente ley.

Se prestará especial atención a la violencia de género digital, que debiera orientarse al perfil de las mujeres víctimas de esta violencia, así como de los autores que la ejercen y divulgan, su frecuencia, los medios a través de los cuales se comete, el impacto en las víctimas y la respuesta institucional.

2. Igualmente, la Xunta de Galicia difundirá el resultado de los estudios e investigaciones que se consideren de interés. La difusión se realizará de forma universal y gratuita, y tendrá en cuenta la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

[. . .]

Artículo 15. *Formación de la totalidad de las y los profesionales.*

1. La Xunta de Galicia garantizará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, y promoverá, mediante los instrumentos necesarios, la formación en igualdad de todas y todos los profesionales que trabajan en ámbitos relacionados directa o indirectamente con la violencia de género, y en especial de las y los profesionales de la sanidad, de los servicios sociales, educativos, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de las operadoras y los operadores jurídicos.

2. A estos efectos, el departamento competente y todos aquellos organismos y entidades que imparten formación velarán para que en la formación inicial y en sus programas formativos se incorporen módulos específicos de prevención, atención, asistencia y/o tratamiento de situaciones de violencia de género.

3. La Xunta de Galicia, a través del departamento competente en materia de de igualdad, diseñará programas específicos de formación en materia de violencia de género y los pondrá a disposición de cualquier ente, organismo o departamento, y de la sociedad en general, para su aplicación en las diversas acciones formativas.

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito educativo

Artículo 16. *Actitudes.*

La Administración educativa gallega, en colaboración con el departamento competente en materia de igualdad, impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar para la prevención de comportamientos y actitudes sexistas y de la violencia de

género, con especial atención a la violencia de género digital, destinadas a profundizar en las estrategias para el análisis y resolución de los conflictos, así como en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas, garantizando y fomentando actitudes, valores y capacidades que contribuyan a un pleno desarrollo en igualdad.

[. . .]

Artículo 18. *Edición y adaptación de materiales.*

1. El departamento competente en materia de igualdad y el departamento competente en materia de educación velarán para que, en el ámbito de sus competencias, no se utilicen materiales educativos y libros de texto que incluyan contenidos que vulneren el principio de igualdad.

Con el mismo fin se revisarán y adaptarán las materias del ámbito educativo no reglado.

2. El departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad y el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación desarrollarán y difundirán proyectos y materiales didácticos actualizados, dirigidos a todos los niveles educativos, que contengan pautas de conducta que transmitan valores de respeto e igualdad, de forma que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas.

Artículo 19. *Revisión y adaptación del currículo educativo.*

El departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación, al objeto de garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, velará para que se garantice la perspectiva de género en los contenidos, procedimientos, actitudes y valores que conforman el currículo en todos los niveles educativos.

En todo caso, los currículos de los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo se adaptarán a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

Se promoverá la inclusión de contenidos relacionados con la educación para la paz y la no violencia y el fomento del principio de igualdad en los programa de educación para personas adultas.

[. . .]

Artículo 22. *Consejos escolares y Consejo Escolar de Galicia.*

1. La Administración educativa gallega, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para garantizar que los consejos escolares de los centros impulsen medidas educativas que promuevan la igualdad real entre mujeres y hombres, la coeducación y la prevención de la violencia de género en el centro educativo.

2. Se garantizará la representación y participación en el Consejo Escolar de Galicia del órgano de la Administración autonómica que ostente la competencia en materia de igualdad.

3. El Consejo Escolar de Galicia, en colaboración con el departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de igualdad, elaborará un informe anual sobre la situación de la coeducación y prevención de la violencia de género en los centros educativos de Galicia.

Artículo 23. *Inspección educativa.*

Los servicios de inspección educativa del departamento de la Xunta de Galicia competente en materia de educación velarán por el cumplimiento y aplicación de todos los principios recogidos en este capítulo en el sistema educativo, destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

TÍTULO II

Protección y asistencia frente a la violencia de género

[. . .]

CAPÍTULO IV

Medidas en el ámbito de la formación y el empleo

Artículo 35. *Medidas específicas en el ámbito de la formación y el empleo.*

1. Con el fin de favorecer la integración sociolaboral de las mujeres que sufren violencia de género, la Xunta de Galicia adoptará las siguientes medidas:

a) El establecimiento de las mujeres que sufren violencia de género como colectivo preferente en la totalidad de la normativa autonómica relativa al establecimiento de ayudas y subvenciones a las empresas para la contratación de personal.

b) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones específico para las empresas que contraten a mujeres que sufren violencia de género, estableciendo medidas y acciones para fomentar su contratación con carácter estable.

c) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones para las mujeres que sufren violencia de género cuando decidan constituirse como trabajadoras autónomas. En este caso, se establecerán también ayudas para garantizar apoyo y seguimiento tutorial personalizado de su proyecto.

d) El establecimiento de un régimen de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo de las mujeres que sufren violencia de género a través de los programas de cooperación en el ámbito de colaboración con las entidades locales y los órganos y organismos de las administraciones públicas distintas de la local, universidades y entidades sin ánimo de lucro.

e) La integración preferente de las mujeres que sufren violencia de género en todos los programas de formación profesional, ocupacional y continua, y de inserción laboral que se pongan en marcha desde la Xunta de Galicia. Los cursos de formación profesional ocupacional habrán de contemplar ayudas económicas para las mujeres que sufren violencia de género, según las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

2. El Servicio Público de Empleo de Galicia garantizará en todos los procedimientos de selección que se efectúen a través de las oficinas de empleo la preferencia de las mujeres que sufran violencia de género, siempre y cuando cumplan la totalidad de los requisitos establecidos en las ofertas de empleo.

3. Las competencias de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo integrarán activamente entre sus objetivos y sus actuaciones el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, investigando la influencia de la violencia de género en la aparición o en el agravamiento de enfermedades profesionales o en la causa de accidentes de trabajo.

[. . .]

§ 201

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 68, de 20 de marzo de 2007
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2007-5825

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 10. *Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.*

1. La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

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

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

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

2.º El acceso de todos los andaluces a una educación permanente y de calidad que les permita su realización personal y social.

3.º El afianzamiento de la conciencia de identidad y de la cultura andaluza a través del conocimiento, investigación y difusión del patrimonio histórico, antropológico y lingüístico.

4.º La defensa, promoción, estudio y prestigio de la modalidad lingüística andaluza en todas sus variedades.

5.º El aprovechamiento y la potenciación de los recursos naturales y económicos de Andalucía bajo el principio de sostenibilidad, el impulso del conocimiento y del capital humano, la promoción de la inversión pública y privada, así como la justa redistribución de la riqueza y la renta.

6.º La creación de las condiciones indispensables para hacer posible el retorno de los andaluces en el exterior que lo deseen y para que contribuyan con su trabajo al bienestar colectivo del pueblo andaluz.

7.º La mejora de la calidad de vida de los andaluces y andaluzas, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente, la adecuada gestión del agua y la solidaridad interterritorial en su uso y distribución, junto con el desarrollo de los equipamientos sociales, educativos, culturales y sanitarios, así como la dotación de infraestructuras modernas.

8.º La consecución de la cohesión territorial, la solidaridad y la convergencia entre los diversos territorios de Andalucía, como forma de superación de los desequilibrios económicos, sociales y culturales y de equiparación de la riqueza y el bienestar entre todos los ciudadanos, especialmente los que habitan en el medio rural.

9.º La convergencia con el resto del Estado y de la Unión Europea, promoviendo y manteniendo las necesarias relaciones de colaboración con el Estado y las demás Comunidades y Ciudades Autónomas, y propiciando la defensa de los intereses andaluces ante la Unión Europea.

10.º La realización de un eficaz sistema de comunicaciones que potencie los intercambios humanos, culturales y económicos, en especial mediante un sistema de vías de alta capacidad y a través de una red ferroviaria de alta velocidad.

11.º El desarrollo industrial y tecnológico basado en la innovación, la investigación científica, las iniciativas emprendedoras públicas y privadas, la suficiencia energética y la evaluación de la calidad, como fundamento del crecimiento armónico de Andalucía.

12.º La incorporación del pueblo andaluz a la sociedad del conocimiento.

13.º La modernización, la planificación y el desarrollo integral del medio rural en el marco de una política de reforma agraria, favorecedora del crecimiento, el pleno empleo, el desarrollo de las estructuras agrarias y la corrección de los desequilibrios territoriales, en el marco de la política agraria comunitaria y que impulse la competitividad de nuestra agricultura en el ámbito europeo e internacional.

14.º La cohesión social, mediante un eficaz sistema de bienestar público, con especial atención a los colectivos y zonas más desfavorecidos social y económicamente, para facilitar su integración plena en la sociedad andaluza, propiciando así la superación de la exclusión social.

15.º La especial atención a las personas en situación de dependencia.

16.º La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad.

17.º La integración social, económica, laboral y cultural de los inmigrantes en Andalucía.

18.º La expresión del pluralismo político, social y cultural de Andalucía a través de todos los medios de comunicación.

19.º La participación ciudadana en la elaboración, prestación y evaluación de las políticas públicas, así como la participación individual y asociada en los ámbitos cívico, social, cultural, económico y político, en aras de una democracia social avanzada y participativa.

20.º El diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía.

21.º La promoción de las condiciones necesarias para la plena integración de las minorías y, en especial, de la comunidad gitana para su plena incorporación social.

22.º El fomento de la cultura de la paz y el diálogo entre los pueblos.

23.º La cooperación internacional con el objetivo de contribuir al desarrollo solidario de los pueblos.

24.º Los poderes públicos velarán por la salvaguarda, conocimiento y difusión de la historia de la lucha del pueblo andaluz por sus derechos y libertades.

4. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía adoptarán las medidas adecuadas para alcanzar los objetivos señalados, especialmente mediante el impulso de la legislación pertinente, la garantía de una financiación suficiente y la eficacia y eficiencia de las actuaciones administrativas.

[. . .]

TÍTULO I

Derechos sociales, deberes y políticas públicas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 14. *Prohibición de discriminación.*

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes

Artículo 15. *Igualdad de género.*

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

[. . .]

Artículo 21. *Educación.*

1. Se garantiza, mediante un sistema educativo público, el derecho constitucional de todos a una educación permanente y de carácter compensatorio.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones. La enseñanza pública, conforme al carácter aconfesional del Estado, será laica.

Los poderes públicos de la Comunidad tendrán en cuenta las creencias religiosas de la confesión católica y de las restantes confesiones existentes en la sociedad andaluza.

3. Todos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a los centros educativos sostenidos con fondos públicos. A tal fin se establecerán los correspondientes criterios de admisión, al objeto de garantizarla en condiciones de igualdad y no discriminación.

4. Se garantiza la gratuidad de la enseñanza en los niveles obligatorios y, en los términos que establezca la ley, en la educación infantil. Todos tienen el derecho a acceder, en condiciones de igualdad, al sistema público de ayudas y becas al estudio en los niveles no gratuitos.

5. Se garantiza la gratuidad de los libros de texto en la enseñanza obligatoria en los centros sostenidos con fondos públicos. La ley podrá hacer extensivo este derecho a otros niveles educativos.

6. Todos tienen derecho a acceder a la formación profesional y a la educación permanente en los términos que establezca la ley.

7. Las universidades públicas de Andalucía garantizarán, en los términos que establezca la ley, el acceso de todos a las mismas en condiciones de igualdad.

8. Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social. El sistema educativo andaluz fomentará la capacidad emprendedora de los alumnos, el multilingüismo y el uso de las nuevas tecnologías.

9. Se complementará el sistema educativo general con enseñanzas específicas propias de Andalucía.

10. Las personas con necesidades educativas especiales tendrán derecho a su efectiva integración en el sistema educativo general de acuerdo con lo que dispongan las leyes.

[. . .]

CAPÍTULO III

Principios rectores de las políticas públicas

Artículo 37. *Principios rectores.*

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

1.º La prestación de unos servicios públicos de calidad.
2.º La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la igualdad, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.
3.º El acceso de las personas mayores a unas condiciones de vida digna e independiente, asegurando su protección social e incentivando el envejecimiento activo y su participación en la vida social, educativa y cultural de la comunidad.
4.º La especial protección de las personas en situación de dependencia que les permita disfrutar de una digna calidad de vida.
5.º La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras.
6.º El uso de la lengua de signos española y las condiciones que permitan alcanzar la igualdad de las personas sordas que opten por esta lengua, que será objeto de enseñanza, protección y respeto.
7.º La atención social a personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social.
8.º La integración de los jóvenes en la vida social y laboral, favoreciendo su autonomía personal.
9.º La integración laboral, económica, social y cultural de los inmigrantes.
10.º El empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo.
11.º La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
12.º El impulso de la concertación con los agentes económicos y sociales.
13.º El fomento de la capacidad emprendedora, la investigación y la innovación. Se reconoce en estos ámbitos la necesidad de impulsar la labor de las universidades andaluzas.
14.º El fomento de los sectores turístico y agroalimentario, como elementos económicos estratégicos de Andalucía.
15.º El acceso a la sociedad del conocimiento con el impulso de la formación y el fomento de la utilización de infraestructuras tecnológicas.
16.º El fortalecimiento de la sociedad civil y el fomento del asociacionismo.
17.º El libre acceso de todas las personas a la cultura y el respeto a la diversidad cultural.
18.º La conservación y puesta en valor del patrimonio cultural, histórico y artístico de Andalucía, especialmente del flamenco.
19.º El consumo responsable, solidario, sostenible y de calidad, particularmente en el ámbito alimentario.
20.º El respeto del medio ambiente, incluyendo el paisaje y los recursos naturales y garantizando la calidad del agua y del aire.
21.º El impulso y desarrollo de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética.

22.º El uso racional del suelo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para evitar la especulación y promoviendo el acceso de los colectivos necesitados a viviendas protegidas.

23.º La convivencia social, cultural y religiosa de todas las personas en Andalucía y el respeto a la diversidad cultural, de creencias y convicciones, fomentando las relaciones interculturales con pleno respeto a los valores y principios constitucionales.

24.º La atención de las víctimas de delitos, especialmente los derivados de actos terroristas.

25.º La atención y protección civil ante situaciones de emergencia, catástrofe o calamidad pública.

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

Para ello, su desarrollo facilitará el acceso a los servicios y prestaciones correspondientes para los mismos, y establecerá los supuestos de gratuidad ante las situaciones económicamente más desfavorables.

[. . .]

TÍTULO II

Competencias de la Comunidad Autónoma

[. . .]

CAPÍTULO II

Competencias

[. . .]

Artículo 73. *Políticas de género.*

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

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

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

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

c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

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

[. . .]

TÍTULO IV

Organización institucional de la Comunidad Autónoma

[. . .]

CAPÍTULO I

El Parlamento de Andalucía

[. . .]

Artículo 105. *Ley electoral.*

1. La ley electoral, que requerirá mayoría absoluta para su aprobación, regulará la convocatoria de elecciones, el procedimiento electoral, el sistema electoral y la fórmula de atribución de escaños, las causas de inelegibilidad e incompatibilidad para las elecciones al Parlamento de Andalucía, así como las subvenciones y gastos electorales y el control de los mismos.

2. Dicha ley establecerá criterios de igualdad de género para la elaboración de las listas electorales, y regulará la obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de organizar debates electorales entre las formaciones políticas con representación parlamentaria.

[. . .]

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

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

CAPÍTULO II

Elaboración de las normas

[. . .]

Artículo 114. *Impacto de género.*

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

[. . .]

CAPÍTULO VII

La Administración de la Junta de Andalucía

[. . .]

Artículo 135. *Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres.*

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

[. . .]

TÍTULO VI

Economía, empleo y hacienda

[. . .]

CAPÍTULO II

Empleo y relaciones laborales

[. . .]

Artículo 167. *Igualdad de la mujer en el empleo.*

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

[. . .]

TÍTULO VIII

Medios de comunicación social

[. . .]

Artículo 208. *Medios audiovisuales.*

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

[. . .]

§ 202

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Comunidad Autónoma de Andalucía
«BOJA» núm. 247, de 18 de diciembre de 2007
«BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008
Última modificación: 16 de febrero de 2024
Referencia: BOE-A-2008-2492

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

II

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Amsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

III

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

IV

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la

prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

V

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

VI

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Andalucía quiere dotarse, a través de esta ley, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

En este sentido, la presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

VII

La presente ley se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

El Título I recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

El Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I, se determinan las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo II se contempla, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo. Por su parte, el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo IV se incluyen medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres. El Capítulo V establece políticas de promoción y atención a las mujeres. El Capítulo VI propone la participación social, política y económica de las mujeres. Y en el Capítulo VII se completa este marco de actuaciones con aquellas dirigidas a mejorar la imagen pública de las mujeres.

El Título III se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.

Y por último, el Título IV se refiere al establecimiento de garantías para la igualdad de género.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto de esta ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.

b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) Al sistema universitario andaluz.

3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 3. *Definiciones.*

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

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

3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

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

5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

6. Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

7. Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

8. Se entiende por lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.

9. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

Artículo 4. *Principios generales.*

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.

12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

TÍTULO I

Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

CAPÍTULO I

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. *Transversalidad de género.*

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 6. *Evaluación de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de los proyectos de ley, de decretos legislativos y disposiciones reglamentarias, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de estas, que quedará integrado en el impacto por razón de género incluido en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN).

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Artículo 7. *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras. Este Plan también incorporará entre sus líneas directrices una estrategia de apoyo a las mujeres del ámbito rural.

2. En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

3. Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.

4. El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.

5. Las consejerías y las entidades locales remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer, para su conocimiento, los planes previstos en los apartados 2 y 3, con carácter previo a su aprobación.

Artículo 8. *Enfoque de género en el presupuesto.*

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Consejería competente en materia de presupuestos, en coordinación con el conjunto de las Consejerías, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el proyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

Artículo 9. *Lenguaje no sexista e imagen pública.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades. Todas las publicaciones y emisiones en las que la Junta de Andalucía participe garantizarán un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres.

2. Las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptarán su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras, y garantizarán un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus actividades y en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.

Artículo 9 bis. *Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo.

2. A tal efecto, las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

3. Por la Consejería competente en materia de igualdad se prestará apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, con el fin de garantizar la formación continuada y la actualización permanente del personal responsable de la misma en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4. El órgano competente de la Junta de Andalucía en materia de función pública garantizará la experiencia o capacitación específica del personal que vaya a ocupar puestos de trabajo entre cuyas funciones se incluyan las de elaborar e impulsar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimiento en dicha materia para el acceso a los mismos.

Artículo 10. *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

d) Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

3. El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, como organismo coordinador de la ejecución de la actividad estadística y cartográfica de los órganos y entidades del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, publicará anualmente un informe síntesis que recoja las principales estadísticas de Andalucía desde una perspectiva de género.

4. Los diferentes observatorios de la Administración de la Junta de Andalucía y otros órganos colegiados que tengan entre sus fines el análisis e investigación en su ámbito de competencias publicarán un informe anual que recoja sus principales estadísticas desde una perspectiva de género.

CAPÍTULO II

Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía

Artículo 11. *Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.*

1. Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres,

incluyendo en el cómputo a aquellas personas que formen parte de los mismos en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía establecerán las mismas reglas de representación equilibrada definidas para los órganos colegiados en el apartado 2 del presente artículo.

Artículo 11 bis. *Órganos directivos o colegiados y denominación de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público.*

1. Los estatutos de los colegios profesionales de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para asegurar que en los órganos de dirección a los que se refiere el artículo 32 de la Ley 10/2003, de 6 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía, así como en todos aquellos órganos colegiados que se deban constituir con carácter preceptivo, se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

2. Las corporaciones de derecho público de Andalucía deberán establecer los mecanismos adecuados para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las federaciones deportivas de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para que en sus órganos colegiados se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

4. Las entidades a las que se refiere este artículo deberán adaptar su denominación a un uso no sexista del lenguaje.

Artículo 12. *Contratación pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

Artículo 13. *Ayudas y Subvenciones.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme.

Tampoco podrán acceder a ningún tipo de ayudas que conceda la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias aquellas personas físicas o jurídicas que, mediante

resolución administrativa firme, sean objeto de las sanciones accesorias previstas en la letra a) de los apartados 2 y 3 del artículo 80. A tal efecto, los solicitantes deberán presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias, en los plazos establecidos en la presente ley.

3. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas concretas de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en el ámbito laboral para aquellas personas físicas o jurídicas con las que contrate, que subvencione, bonifique o a las que preste ayudas públicas.

TÍTULO II

Medidas para promover la igualdad de género

CAPÍTULO I

Igualdad en la educación

Sección 1.ª Enseñanza no universitaria

Artículo 14. *Principio de igualdad en la educación.*

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.

2. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

Artículo 15. *Promoción de la igualdad de género en los centros docentes.*

1. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros docentes elaboren e incluyan, dentro de su Plan de Centro, un Plan de Igualdad de Género que recogerá las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, incluyendo cualquier forma de discriminación; que fomenten la construcción de relaciones entre mujeres y hombres sobre la base de la igualdad, y que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y violencia de género.

2. Los centros docentes andaluces observarán el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones incluidas en el plan de igualdad del centro, así como en la realización de su autoevaluación, valorando el grado de desarrollo y la eficacia de las actuaciones contempladas en el citado plan.

3. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros docentes cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que, bajo la dirección del director o directora del centro docente, impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades, que formarán parte del plan de igualdad del centro, dirigidas a:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a niños y niñas, mujeres y hombres, con el fin de garantizar un desarrollo personal integral.

b) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

c) Hacer visibles ante el alumnado a los grupos de mujeres y niñas en situación de múltiple discriminación desde un enfoque interseccional.

d) Fomentar la autonomía de las mujeres y niñas en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos que cuenten con especiales dificultades.

e) Apoyar, impulsar y visibilizar modelos positivos de masculinidad y el compromiso de los hombres y niños con el cambio hacia una sociedad igualitaria.

f) Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

g) Incorporar el aprendizaje de métodos para la resolución pacífica de conflictos y la gestión de las emociones, y de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y el respeto a la igualdad de mujeres y hombres.

h) Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

i) Informar y asesorar a madres y padres a fin de que apoyen al alumnado para unas elecciones académicas y profesionales libres de condicionantes de género.

j) Coordinar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones curriculares y metodológicas relativas al plan de igualdad o a los proyectos de coeducación.

k) Promover el respeto a la identidad de género, orientación sexual, o expresión de género, el valor de la diversidad y el rechazo de toda actuación que suponga odio o discriminación.

l) Promover el rechazo a la violencia de género en todas sus manifestaciones.

m) Formar al alumnado como personas críticas ante situaciones de discriminación de género en el contexto del consumo de bienes y servicios y, muy especialmente, en el ámbito de la publicidad de los mismos, de forma que el alumnado sepa reconocer y rechazar aquellos estereotipos sexistas que perpetúan la discriminación de género.

4. La Administración educativa andaluza, con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, garantizará que los órganos responsables de la evaluación, calidad e investigación educativa, así como los servicios de apoyo y formación al profesorado, cuenten con personal capacitado específicamente en materia de coeducación.

5. La Administración educativa, a través de programas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con las relaciones igualitarias en las relaciones afectivas y la educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

6. La Administración educativa promoverá la capacitación de alumnos y alumnas y el apoyo a las expectativas individuales para que hagan sus elecciones académicas y profesionales libres de los condicionantes de género.

7. La Administración educativa impulsará la elaboración de planes de igualdad en educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

8. El profesorado está obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros docentes correspondientes, tanto públicos como concertados o privados, aquellos indicios o sospechas de una situación de violencia de género ejercida sobre una alumna o cualquier profesional de los mismos, así como a denunciar situaciones de discriminación y comportamientos sexistas.

9. La Administración educativa realizará programas de sensibilización y formación con un enfoque de género, para las asociaciones de madres y padres de los centros educativos, implicándolas para impulsar la igualdad de género en la comunidad educativa.

Artículo 15 bis. *Integración de contenidos curriculares.*

La Administración educativa andaluza integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias de las diferentes etapas educativas, de conformidad con la normativa en materia de educación, los siguientes objetivos coeducativos:

a) El tratamiento del currículo garantizará un desarrollo personal integral y en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función

del género, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados tradicionalmente en la cultura patriarcal a mujeres y hombres, contemplando la diversidad sexual y de modelos familiares.

b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten, incorporando la historia del feminismo como movimiento social y político que ha contribuido al cambio de valores y al avance de las mujeres.

c) El análisis crítico del modelo de masculinidad hegemónica y la existencia de androcentrismo en la transmisión del conocimiento.

d) La incorporación de conocimientos necesarios bajo los principios de corresponsabilidad y el reparto igualitario de responsabilidades, a fin de que el alumnado se haga cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

e) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas y profesionales se realice libre de condicionamientos basados en el género.

f) La prevención de la violencia contra las mujeres, en cada una de sus manifestaciones, mediante el aprendizaje de métodos para la resolución pacífica de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Artículo 16. *Materiales curriculares y libros de texto.*

1. La Administración educativa andaluza garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, garantizando lo dispuesto en este precepto.

3. La Consejería competente en materia de educación creará una comisión de personas expertas en coeducación, en la que participará el Instituto Andaluz de la Mujer, para el seguimiento del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos de los materiales curriculares y los libros de texto que se utilicen en el ámbito del sistema educativo de Andalucía. Esta comisión emitirá un informe anual, que remitirá para su conocimiento al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

La composición, competencias y régimen de funcionamiento de la comisión de personas expertas en coeducación se determinarán reglamentariamente.

Artículo 17. *Formación del profesorado.*

1. La Administración educativa incluirá, en la formación del profesorado en fase de prácticas, en la formación inicial obligatoria para el ejercicio de la función directiva y en la formación inicial de las asesorías y de la dirección de los centros del profesorado, contenidos relativos a igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género, educación sexual y afectiva y diversidad familiar.

2. La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación permanente del profesorado una formación continua en materia de igualdad de género, coeducación, prevención de la violencia de género, educación sexual y afectiva, y diversidad familiar, desde un enfoque feminista, que deberá desarrollarse con una metodología vivencial y no basándose en una mera impartición de contenidos teóricos.

3. A tal fin, incorporará transversalmente los contenidos curriculares de las materias referidas en el apartado 1 en los planes para la formación inicial y continua del profesorado, así como en la formación del equipo directivo de los centros docentes.

Artículo 18. *Consejos escolares.*

1. En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Andalucía se designará una persona, con formación en igualdad de

género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

2. La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Andalucía participará una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

Artículo 19. *Inspección educativa.*

1. Los servicios de inspección educativa de Andalucía velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, establecidos en la presente ley.

2. La Administración educativa, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer, incorporará en los planes generales y planes de actuación de la inspección educativa las directrices y acciones necesarias para la supervisión, evaluación, asesoramiento e información a los centros docentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto y, en general, en todas las programaciones didácticas.

4. La Administración educativa de Andalucía organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 20. *Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.*

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. De manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. En Ciencias de la Educación, serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, de prevención de la violencia de género y de igualdad. Igualmente, se incluirán estas materias en el sistema de acceso a la función pública docente, como méritos de formación, en los criterios de evaluación y en el programa de contenidos, incluyendo un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

4. Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Asimismo, entre sus funciones estará el prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en el seno de la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), garantizando la adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado.

5. Todas las universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un plan de igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer.

6. El sistema universitario andaluz adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género en los ámbitos de la docencia y la investigación.

Artículo 21. *Proyectos de investigación.*

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

4. El sistema universitario andaluz promoverá la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.

Artículo 21 bis. *Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

2. A tal efecto, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales.

3. Los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento del sector público andaluz establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

4. Asimismo, los agentes citados en el apartado 3 desarrollarán mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

5. Los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer.

CAPÍTULO II

De la igualdad en el empleo

Artículo 22. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública andaluza

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 23. *Políticas de empleo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral, en el acceso y en el mantenimiento del empleo.

5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

6. Para facilitar el acceso, en condiciones de igualdad efectiva, en los servicios públicos de empleo, se adecuarán sus horarios de atención, las formas de difusión, las metodologías de apoyo y los materiales utilizados por estos servicios a toda la diversidad de mujeres, con flexibilidad de adaptación a las diferentes características de las mismas.

7. Se incluirán módulos específicos de igualdad de género en el diseño de la formación que reciba el personal que interviene en el proceso de orientación e inserción laboral, con especial atención al personal de los centros de formación profesional ocupacional y de formación profesional para el empleo y de los servicios de acompañamiento al empleo.

8. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

9. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que, en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta y los incumplimientos en materia de planes de igualdad. A tal efecto, propondrá anualmente, en el seno de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la planificación anual de medidas para combatir este tipo de discriminación laboral, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

10. La Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El

resultado de esos estudios será difundido con el fin de dar a conocer el papel de las mujeres y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

Artículo 24. *Incentivos a la contratación de mujeres.*

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 25. *Promoción empresarial.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.
2. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género.
3. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.

Artículo 26. *Calidad en el empleo.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.
3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 26 bis. *Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, desarrollará programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género.
2. La Consejería competente en materia de empleo realizará anualmente estudios que permitan analizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las empresas y sectores de Andalucía, sus causas y su evolución en el tiempo, con el fin de diseñar políticas e incentivos que permitan erradicar estas situaciones. De los estudios se dará traslado, para su conocimiento, al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
3. La Consejería competente en materia de empleo, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, adoptará acciones destinadas a promover una mayor diversificación profesional de mujeres y hombres, suprimir las desigualdades de género y eliminar la segregación por sexos en el mercado laboral. Asimismo, desarrollará las medidas necesarias para que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás.

Artículo 27. *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El contenido mínimo de los planes de igualdad se ajustará a lo dispuesto en la normativa estatal básica sobre la materia.

2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

5. Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público conforme a lo dispuesto en la normativa estatal sobre la materia.

Artículo 28. *Negociación colectiva.*

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

6. Las Administraciones públicas de Andalucía incluirán cláusulas vinculadas a la existencia de planes o medidas de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los criterios de todo tipo de adjudicaciones.

Artículo 29. *Seguridad y salud laboral.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral.

Artículo 30. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

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

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público

Artículo 31. *Empleo en el sector público andaluz.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal sobre igualdad y violencia de género y se integrará la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación.

3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de la evaluación del impacto por razón de género que se incluirá en la MAIN.

4. Previa negociación de acuerdo con la normativa aplicable y sin perjuicio de otras medidas que se consideren adecuadas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales podrán disponer que las bases de la convocatoria, en caso de empate en la calificación final, establezcan, como criterio de desempate, la prioridad de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

Artículo 32. *Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Artículo 33. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia

Artículo 34. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente Título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Artículo 35. *Marca de excelencia en igualdad.*

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 36. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 37. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

4. Las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán estudios que investiguen los tiempos, los espacios y horarios de la actividad laboral, comercial y de ocio de las personas trabajadoras. Asimismo efectuarán el estudio de los cuidados y la actividad no remunerada de mujeres y hombres.

Artículo 37 bis. *Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el desarrollo de medidas, en el ámbito de la escolarización en educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria, en los centros docentes públicos de su titularidad, orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Andalucía y, en particular:

a) La ampliación del horario de apertura de los centros más allá del estrictamente lectivo, para acomodarlos a la realidad laboral de las familias.

b) La oferta de una atención complementaria extracurricular con el servicio de aula matinal y con actividades extraescolares, priorizada y bonificada en función de los ingresos de la unidad familiar, de su situación laboral y composición. En los supuestos de familias monoparentales se aplicará la corrección oportuna a los ingresos de la unidad familiar.

c) La oferta del servicio complementario de comedor escolar, bonificado en función de los ingresos de la unidad familiar, de su situación laboral y composición. En los supuestos de familias monoparentales se aplicará la corrección oportuna a los ingresos de la unidad familiar.

d) Aquellas otras que puedan favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se determinen reglamentariamente.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará progresivamente la existencia de plazas escolares en el primer ciclo de la educación infantil para atender la demanda de las familias.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá el desarrollo de los servicios previstos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para facilitar su autonomía, con el fin de garantizar el apoyo necesario para ellas, a la vez que se favorecen las condiciones para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas del núcleo de convivencia familiar responsables del cuidado continuado de las personas en situación de dependencia.

4. El Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía garantizará un sistema de atención y cuidados a domicilio, de forma reglada y continuada, a todas aquellas personas con discapacidad o situación de dependencia que lo necesiten, incluyendo las acciones de información, formación y medidas de apoyo a las cuidadoras y cuidadores no profesionales.

Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas

Artículo 38. *Conciliación en las empresas.*

1. La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad.

También potenciará la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo, así como los planes de igualdad en aquellas empresas que no estén obligadas a aprobarlos.

2. Asimismo, se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. La Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. Las empresas potenciarán en el ámbito laboral la formación en igualdad de género del personal de recursos humanos responsable de gestionar y difundir internamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se han de implementar, y realizarán acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a todo el personal de la empresa.

5. Asimismo, se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública andaluza

Artículo 39. *Conciliación en el empleo público.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

2. Asimismo, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones y permisos, fórmulas de teletrabajo y de desconexión digital. En los aspectos mencionados se incluirán medidas concretas para familias monoparentales, teniendo en consideración tanto sus dificultades para la conciliación como la diferente cobertura que los permisos actuales proporcionan a los menores de estas familias respecto de los menores de familias biparentales.

3. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará, al menos, un cuarenta por ciento de las plazas destinadas al alumnado, para su adjudicación a aquellas que hayan disfrutado del permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, o hayan reingresado desde la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar o de excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, durante los doce meses inmediatamente posteriores a su disfrute o incorporación. Todas aquellas plazas que no queden cubiertas podrán ser ocupadas por el resto del personal según criterios establecidos para ello y con prioridad entre el personal del sexo que en su mayoría no haya recibido dicha formación.

Artículo 40. *Permiso de paternidad.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que, una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional irrenunciable y retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción múltiples. Este permiso adicional es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción, y

será de al menos cinco semanas, individual y no transferible a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.

2. Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

3. Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.

CAPÍTULO IV

Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

Sección 1.ª Promoción y protección de la salud

Artículo 41. *Políticas de salud.*

1. El Sistema Sanitario Público de Andalucía impulsará, en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, fomentando los activos en salud de la población.

2. Asimismo, impulsará la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado de las personas dependientes a su cargo.

6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción y acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.

7. Se impulsará el enfoque de género tanto en las medidas para la prevención y tratamiento de las enfermedades en general como en aquellas que afectan especialmente a las mujeres.

8. La Administración sanitaria de la Junta de Andalucía incorporará, en los planes y programas de formación de su personal, la perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender situaciones de violencia de género, maltrato hacia las mujeres, agresión y abuso sexual, mutilación genital femenina, así como trata y explotación sexual de mujeres, y desarrollará un plan de salud laboral con una perspectiva de género.

9. La Administración sanitaria impulsará estudios sobre el impacto en la salud física y psíquica de las mujeres como consecuencia de las desigualdades en el reparto de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados o del exceso de carga que supone la monoparentalidad.

10. Asimismo, el Sistema Sanitario Público de Andalucía garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.

11. Se impulsará el enfoque integrado de género como instrumento para reducir las desigualdades sociales en salud.

12. La Administración sanitaria andaluza, con el fin de garantizar de forma integral la salud sexual y reproductiva, deberá:

a) Contribuir al empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual.
b) Potenciar la autonomía y el protagonismo de las mujeres en el embarazo, el parto y el puerperio.
c) Tener especialmente en cuenta a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.
d) Asimismo, con la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobará la carta de los derechos de las mujeres, en relación con el embarazo, el parto y el puerperio, garantizando asimismo el respeto a los diversos modelos de familia.

13. La Administración sanitaria de la Junta de Andalucía impulsará las medidas necesarias para favorecer la corresponsabilidad de los varones en la prevención de embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual.

Artículo 42. *Investigación biomédica.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.
2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

Sección 2.ª Políticas Sociales

Artículo 43. *Igualdad en las políticas sociales.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas sociales. En este sentido, se establecerán medidas o programas específicos para las mujeres mayores, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las mujeres con hijos e hijas a cargo, mujeres al frente de familias monoparentales, mujeres con problemas de adicciones y mujeres en riesgo de exclusión social o con especial vulnerabilidad. También se incorporarán medidas o programas para aquellas mujeres que sean o hayan sido cuidadoras de personas en situación de dependencia.
2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por razones de orientación sexual y de identidad de género en los términos establecidos por la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
3. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en los planes o programas de lucha contra la pobreza y la exclusión social, incorporando medidas que incidan en las causas de la feminización de la pobreza, con especial incidencia en familias monoparentales y en víctimas de violencia de género.
4. Igualmente, los poderes públicos de Andalucía adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual.
5. Los poderes públicos de Andalucía garantizarán la integración de las políticas de género en las políticas migratorias.
6. Las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para erradicar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los distintos recursos de información y comunicación, con el fin de actuar contra las múltiples formas de discriminación.
7. Las Administraciones públicas promoverán la incorporación, en los planes y programas de formación especializada y continua del personal que desarrolle actuaciones en

el ámbito de las políticas sociales, de materias específicas de igualdad entre mujeres y hombres y la incidencia de los condicionantes de género sobre la exclusión social y otras situaciones de desigualdad y discriminación.

Artículo 44. *Mujeres mayores.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

Artículo 45. *Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.*

1. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.
2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.
3. Los poderes públicos de Andalucía diseñarán políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía integrando la perspectiva de género en los planes o programas que promuevan y favorezcan la eliminación de las desigualdades de género que se producen en el cuidado de las personas.

Artículo 46. *Inclusión social.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.
2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituídas.
3. Los poderes públicos de Andalucía promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

Artículo 47. *Tráfico y explotación sexual de las mujeres.*

Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual, para lo que elaborarán un Plan integral para la erradicación de la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas, que incorporará campañas de información y sensibilización.

Artículo 48. *Personas con discapacidad.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

Artículo 48 bis. *Mujeres gitanas.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán el desarrollo de actuaciones específicas dirigidas a las mujeres pertenecientes a la etnia gitana, desde una perspectiva de género y un enfoque interseccional, con el fin de neutralizar los factores de riesgo de

exclusión y vulnerabilidad social, y para fomentar su plena participación en el ámbito educativo y laboral, promoción de la salud y protección contra la violencia de género, así como su activa participación en la vida política, económica, social y cultural.

2. Los poderes públicos de Andalucía realizarán actuaciones que eviten el antigitanismo y promoverán, a través de la transversalidad en el diseño y desarrollo de políticas públicas, referentes alejados de una imagen estigmatizada y que propicien la visibilidad de las mujeres y niñas en un contexto igualitario, respetando la propia identidad y sus manifestaciones como un activo en positivo para ellas mismas y para toda la sociedad.

Artículo 49. *Mujeres migrantes.*

Los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección en situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO V

Políticas de promoción y atención a las mujeres

Artículo 50. *Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

2. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

3. Asimismo, facilitarán el acceso y garantizarán el derecho preferente en la adjudicación de viviendas protegidas, en régimen de alquiler o propiedad, de las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres que sufran discriminaciones múltiples, mujeres solas con cargas familiares y de aquellas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir, en las condiciones que se determinen.

4. Las políticas públicas de movilidad y transporte darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la investigación, con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres. De los resultados de la investigación se dará traslado al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Artículo 50 bis. *Deporte y actividad deportiva.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo y apoyo al deporte y la actividad deportiva incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito del fomento de la actividad física y deportiva.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la actividad física y 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.

4. Las Administraciones públicas de Andalucía, a través de sus respectivas convocatorias y bases reguladoras, fomentarán actividades o proyectos, en el marco de la actividad física y el deporte, que incorporen el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

5. La Administración de la Junta de Andalucía, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos y elaborarán protocolos de prevención y actuación ante las actitudes machistas en la práctica deportiva y en el deporte en general.

6. Las Administraciones públicas promoverán, a través de los medios de comunicación, una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios discriminatorios por razón de género, así como potenciarán el pluralismo deportivo y los eventos donde participen mujeres.

7. La Administración de la Junta de Andalucía y las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía velarán por la participación paritaria en los órganos de gobierno de los organismos y entidades deportivas, por eliminar cualquier cláusula de contratación o patrocinio que de manera directa o indirecta suponga discriminación por razón de género, así como por fomentar el mecenazgo y patrocinio deportivo femenino.

8. Los poderes públicos de Andalucía velarán por la no discriminación y acoso de las mujeres deportistas durante el embarazo o permiso por maternidad.

9. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará la presencia de las asociaciones de mujeres en los órganos de participación de la actividad deportiva.

Artículo 50 ter. *Cultura.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en su ámbito de competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a la creación y producción artística y cultural y a la difusión de la misma.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía, a través de sus respectivas convocatorias y bases reguladoras, fomentarán actividades o proyectos culturales que incorporen el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, agencias y demás entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollarán las siguientes actuaciones:

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

b) Impulsar políticas activas de ayuda a la creación, producción, emprendimiento y difusión artística y cultural de autoría femenina, con el objetivo de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

d) Garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, así como en los jurados de premios promovidos o subvencionados por la Junta de Andalucía.

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

f) Velar por que las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean sostenidas tanto por fondos públicos como privados, no fomenten, enaltezcan o reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

Artículo 50 quáter. *Políticas de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes y documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como territorial, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo, contemplando medidas concretas para su seguimiento y evaluación.
3. La programación operativa de la cooperación andaluza para el desarrollo incorporará como prioridad proyectos que garanticen la atención a mujeres y niñas y la incorporación de las mujeres como agentes activas del desarrollo.

Artículo 51. *De la información y el conocimiento.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.
2. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará la perspectiva de género de manera transversal en la planificación y coordinación de las políticas de desarrollo tecnológico e innovación.
3. Asimismo, y a través de los organismos competentes en estas materias, se garantizará la transversalidad de género en la investigación, formación y educación en el sector audiovisual de Andalucía.
4. La Administración de la Junta de Andalucía, en los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados total o parcialmente por esta, garantizará que se integre la perspectiva de género y, especialmente, que sus valores, su lenguaje, imagen y contenidos no sean sexistas.

Artículo 52. *Mujeres del medio rural y pesquero.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y pesquero, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y pesquero y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida social y económica.
3. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el ejercicio de la titularidad compartida en explotaciones agrarias, adoptando las medidas necesarias para facilitar el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones, a través del Registro de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias de Andalucía, y realizarán campañas de información y asesoramiento con el fin de potenciar la incorporación de las mujeres a la actividad económica y empresarial de las explotaciones.
4. Los poderes públicos de Andalucía crearán las medidas que faciliten el acceso de las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, como opción de empleo o emprendimiento, y que mejoren sus condiciones laborales. Para ello impulsarán también su participación en cursos de formación y cualificación profesional, facilitándoles, además, el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
5. Los poderes públicos de Andalucía generarán las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente y garantizar así su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones y en los espacios de interlocución en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero.
6. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, impulsará el papel de las mujeres en la economía y en la sociedad rural y pesquera andaluza.

Artículo 52 bis. *Mujeres jóvenes.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía incorporarán la perspectiva de género en las políticas de juventud, promoviendo programas destinados a conocer y analizar la realidad de las mujeres jóvenes de forma integral.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las siguientes actuaciones:

a) Promover la integración laboral de las mujeres jóvenes, desde la educación y diversificación de opciones profesionales en igualdad, detectando y eliminando situaciones de discriminación en el acceso al empleo y adoptando las medidas necesarias para la promoción en el empleo y contra la precariedad laboral. Asimismo, se impulsará el emprendimiento y autoempleo de las mismas.

b) Promover una educación sexual y afectiva adecuada, con principios de igualdad de género.

c) Incorporar medidas de prevención y detección contra la violencia de género en la juventud.

d) Difundir y promover las manifestaciones artísticas, culturales, científicas, técnicas y deportivas de las mujeres jóvenes.

e) Promover una imagen no discriminatoria, plural e igualitaria de las mujeres jóvenes en los medios de comunicación, en la publicidad y en la industria del ocio, en particular en los videojuegos.

f) Colaborar con los agentes económicos y sociales más representativos en la detección y eliminación de situaciones de discriminación en el acceso al empleo y la promoción en el empleo y en la lucha contra la precariedad laboral y por un empleo de calidad.

g) Promover la participación en el movimiento social y asociativo, especialmente en el movimiento asociativo de mujeres.

CAPÍTULO VI

Participación social, política y económica

Artículo 53. *Participación política.*

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 54. *Participación social.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

3. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, promoverá la participación de las entidades y asociaciones de carácter privado en la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres, favoreciendo la participación de las mujeres en estas organizaciones.

4. La Administración de la Junta de Andalucía podrá celebrar convenios de colaboración, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, con los colegios profesionales y agentes económicos y sociales de Andalucía, siempre que cumplan las obligaciones en materia de igualdad establecidas en la presente ley.

Artículo 55. *Fomento de las asociaciones de mujeres.*

1. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

2. Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

Artículo 56. *Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, lúdicas y de ocio que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

2. Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.

3. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político y económico. A tal fin, el otorgamiento de subvenciones podrá estar condicionado a la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección.

CAPÍTULO VII

Imagen y medios de comunicación

Artículo 57. *Imagen de la mujer y del hombre.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

2. A tales efectos se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a genenar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

3. El Consejo Audiovisual de Andalucía, en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Andalucía, así como en la publicidad que emitan.

4. Anualmente el Instituto Andaluz de la Mujer elaborará un informe sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad, que será remitido para su conocimiento al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Artículo 58. *Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social públicos incorporarán la perspectiva de género de forma transversal, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas y velarán por que los contenidos de las programaciones cumplan con el principio de igualdad de género.

Igualmente, los medios de comunicación social evitarán difundir cualquier contenido, emisión o publicidad sexista que justifique, banalice o incite a la violencia de género. A este respecto, usarán un lenguaje adecuado que visibilice la violencia sufrida por las víctimas de violencia de género, de una manera crítica hacia la conducta del agresor, y presentarán a las hijas e hijos menores de las mismas como víctimas directas de dicha violencia, preservando su protección y tratamiento de la información.

2. Los medios de comunicación social adoptarán, mediante autorregulación, códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, darán visibilidad a las mujeres en la programación y contenidos y promoverán una representación equilibrada de mujeres y hombres en los debates públicos con personas expertas.

3. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del órgano con competencias en la materia, garantizará la aplicación del principio de igualdad y transversalidad de género en todas las instancias, instituciones, entidades de cualquier naturaleza jurídica y acciones que se desarrollen en el sector audiovisual de Andalucía, aplicando de forma rigurosa y sistemática la normativa vigente sobre el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y especialmente:

a) Impulsará el desarrollo de un código de buenas prácticas que ayude a delimitar los conceptos de sexismo y estereotipos sexistas, y de lucha contra la violencia de género, para su aplicación en los ámbitos de la comunicación y la publicidad.

b) Establecerá indicadores que midan la igualdad de género en los medios de comunicación social y en la publicidad.

c) Promoverá la elaboración de programas, la emisión de mensajes y la alfabetización mediática coeducativa, que contribuyan a la educación en valores de igualdad de género y no violencia, especialmente dirigidos a adolescentes y jóvenes.

d) Impulsará la formación sobre igualdad y violencia de género, así como sobre integración de la perspectiva de género, en las facultades y profesiones relacionadas con los medios de comunicación.

e) Fomentará el establecimiento de acuerdos que coadyuven al cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia de género establecidos en la ley.

f) Promoverá espacios en los medios de comunicación públicos de la Comunidad Autónoma, para que realicen la labor de divulgación, información y concienciación, para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

TÍTULO III

Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género

Artículo 59. *Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

2. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 60. *Unidades de igualdad de género.*

1. Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

2. Cada Consejería encomendará a uno de sus órganos directivos las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

Artículo 61. *Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género.*

1. Se creará el Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con participación administrativa y social y funciones asesoras y de evaluación de las políticas y medidas incluidas en la presente ley, procediendo a su análisis y difusión.

2. El Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género, en colaboración con la Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería competente en materia de igualdad, definirá los indicadores necesarios para el análisis de la igualdad de género, así como las fuentes de información de referencia y la metodología de cálculo de los mismos. En la definición de estos indicadores se tendrá en cuenta la información estadística y cartográfica generada por el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía.

3. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

Artículo 62. *Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.*

1. Se crea el Consejo Andaluz de Participación de las mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

2. Sus funciones y composición se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

Artículo 62 bis. *Centros municipales de información a la mujer.*

1. Los centros municipales de información a la mujer son las unidades de atención integral e información a las mujeres y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género. Asimismo, llevarán a cabo actuaciones de sensibilización en políticas de igualdad y fomento de la participación de las mujeres.

2. En cofinanciación con las corporaciones locales, la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la creación y mantenimiento de los centros municipales de información a la mujer. La cofinanciación será del cincuenta por ciento.

3. Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

Artículo 63. *Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres.*

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollados por las distintas Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, y que dependerá de la Consejería competente en materia de igualdad; y estará compuesta por representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos.

Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

TÍTULO IV

Garantías para la igualdad de género

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 64. *Evaluación de la aplicación de la ley.*

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres que estará coordinado por la Consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

Artículo 65. *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

1. Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

Artículo 66. *Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.15 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de su creación, podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

Artículo 67. *Dictámenes.*

El Instituto Andaluz de la Mujer es el órgano de la Administración de la Junta de Andalucía competente para emitir los dictámenes previstos en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en su ámbito de competencias.

CAPÍTULO II

Defensa del principio de igualdad de género

Artículo 68. *Competencia.*

Corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer la defensa y asistencia a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, a cuyos efectos, y sin perjuicio de las funciones que tiene encomendadas legalmente, ejercerá las funciones previstas en el artículo 69.

Artículo 69. *Funciones.*

El Instituto Andaluz de la Mujer, sin perjuicio de las funciones que tiene encomendadas legalmente, ejercerá las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de

sexo, a los efectos de incoar el correspondiente procedimiento sancionador, si se estimara que se han producido acciones u omisiones tipificadas como infracción en la ley.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo y/o situación familiar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

c) Prestar asesoramiento a las mujeres ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y/o situación familiar.

d) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

e) Colaborar con la autoridad laboral y en especial con la Inspección de Trabajo en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 70. *Deber de colaboración.*

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a investigación tienen el deber de facilitar la labor del Instituto Andaluz de la Mujer aportando, en el plazo que se determine reglamentariamente, los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarios para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitados, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que estas coincidan con su domicilio particular, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento.

Artículo 71. *Procedimiento de investigación.*

Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de investigación relativo a las competencias y funciones del Instituto Andaluz de la Mujer, establecidas en los artículos 68 y 69 de la presente ley.

Artículo 72. *Información y asesoramiento sobre discriminación por razón de sexo.*

La Consejería competente en materia de igualdad garantizará, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, servicios de información y asesoramiento a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo y/o situación familiar.

TÍTULO V

Infracciones y sanciones

CAPÍTULO I

Infracciones

Artículo 73. *Infracciones.*

1. Constituyen infracciones administrativas en las materias reguladas en esta ley las acciones u omisiones tipificadas y sancionadas en los artículos siguientes.

2. Cuando a juicio de la Administración competente las infracciones pudieran ser constitutivas de delito o falta, el órgano administrativo dará traslado al Ministerio Fiscal y se abstendrá de proseguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial, en su caso, no se haya pronunciado. La sanción penal excluirá la imposición de sanción administrativa. Si no se hubiera estimado la existencia de delito o falta, la Administración podrá continuar el procedimiento sancionador con base, en su caso, en los hechos que el órgano judicial competente haya considerado probados.

3. En los mismos términos, la instrucción de causa penal ante los tribunales de justicia suspenderá la tramitación del procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por los mismos hechos y, en su caso, la ejecución de los actos administrativos de imposición de sanción, si se estima que existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la infracción administrativa y la infracción penal que pudiera corresponder. Las medidas administrativas que hubieran sido adoptadas para salvaguardar la salud y seguridad de las

personas se mantendrán hasta tanto la autoridad judicial se pronuncie sobre las mismas en el procedimiento correspondiente.

Artículo 74. *Clasificación de las infracciones.*

Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 75. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

a) La insuficiente o parcial colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer durante la acción investigadora e inspectora de este.
b) La insuficiente o parcial colaboración con la actuación inspectora de la Administración de la Junta de Andalucía.
c) Las acciones u omisiones tipificadas como graves o muy graves, cuando se hayan cometido por imprudencia o simple negligencia.

Artículo 76. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

a) La negativa a colaborar con la acción investigadora del Instituto Andaluz de la Mujer o las acciones u omisiones dirigidas a impedir su ejercicio.
b) La negativa a colaborar con la actuación inspectora de la Administración de la Junta de Andalucía o las acciones u omisiones dirigidas a impedir su ejercicio.
c) La realización de actos o comportamientos que dificulten o impidan el ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley y que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.
d) La elaboración, utilización o difusión, en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de libros de texto y materiales curriculares que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia.
e) La realización de campañas de publicidad o anuncios que utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
f) Realizar actos o comportamientos que atenten contra la dignidad de los participantes o que constituyan discriminación, en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos, por razón de sexo.
g) Organizar o desarrollar actos culturales, artísticos o lúdicos que, por su carácter sexista o discriminatorio por razón de sexo, vulneren los derechos previstos en esta ley o justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia de género.
h) La imposición de cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.
i) La reincidencia en falta leve de la misma naturaleza que la nueva infracción por la que se hubiese sancionado por resolución firme en vía administrativa en el plazo de los dos años anteriores a la comisión de la misma.

Artículo 77. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

a) El comportamiento contrario a los derechos previstos en esta ley, de naturaleza sexual o no, realizado en función del sexo de una persona, que produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.
b) La represalia o trato vejatorio que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del deber de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El empleo de un lenguaje discriminatorio o la transmisión de mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos en los medios de comunicación social de Andalucía.

d) La reincidencia en falta grave de la misma naturaleza que la nueva infracción por la que se hubiese sancionado por resolución firme en vía administrativa en el plazo de los dos años anteriores a la comisión de la misma.

Artículo 78. *Responsabilidad.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, serán responsables de las infracciones tipificadas en esta ley, atendiendo a cada caso, las personas físicas o jurídicas que realicen las acciones y omisiones tipificadas como infracción.

2. Serán consideradas responsables las personas físicas o jurídicas que cooperen en su ejecución, mediante una acción u omisión sin la cual la infracción no se hubiese producido.

3. Cuando el cumplimiento de la obligación prevista en esta ley corresponda a varias personas físicas o jurídicas conjuntamente, estas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.

Artículo 79. *Prescripción de las infracciones.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las infracciones muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los tres años y las leves al año.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 80. *Sanciones.*

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 6.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 6.001 hasta 60.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias por un periodo de hasta tres años o la pérdida de forma automática de cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un periodo de hasta tres años.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 60.001 hasta 120.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias por un periodo de tres a cinco años o la pérdida de forma automática de cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un periodo de hasta cinco años.

4. Los responsables de las infracciones graves y muy graves perderán, automáticamente, con el correspondiente reintegro, las ayudas, bonificaciones y subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

Artículo 81. *Graduación de las sanciones.*

1. La graduación de las sanciones será proporcional a la infracción cometida y se establecerá ponderándose según los siguientes criterios:

a) La naturaleza y gravedad de los perjuicios causados.
b) La intencionalidad.
c) La trascendencia social de los hechos o su relevancia.
d) El beneficio que haya obtenido la persona o entidad infractora.
e) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
f) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los efectos consecuencia de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
g) La reincidencia en los hechos sancionados.

2. Para la imposición de las sanciones pecuniarias y para la determinación de su cuantía deberá tenerse en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para la persona o entidad infractora que el cumplimiento de las normas infringidas.

Artículo 82. *Prescripción de las sanciones.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves al año.

Artículo 83. *Publicidad y comunicación de las sanciones.*

1. Los órganos competentes para resolver los procedimientos sancionadores por la comisión de infracciones graves y muy graves acordarán la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de las sanciones impuestas una vez hayan adquirido firmeza. En el supuesto de infracciones muy graves, esta publicación podrá hacerse extensiva a los medios de comunicación social. El coste de la publicación correrá a cargo de la persona o entidad sancionada.
2. En dicha publicación se hará referencia a los nombres, apellidos, denominación o razón social de las personas responsables, así como al tipo de infracción.
3. La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública que conceda la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, como sanción accesoria prevista en la letra a) de los apartados 2 y 3 del artículo 80, también será comunicada tanto a la base de datos de subvenciones de la Junta de Andalucía como a la base de datos nacional de subvenciones, en los términos y condiciones establecidos en sus respectivas normas reguladoras.

Artículo 84. *Reducción de la sanción.*

1. Las multas se reducirán en un treinta por ciento de la cuantía cuando la persona presunta infractora abone la multa en cualquier momento anterior a la resolución.
2. La reducción prevista en el apartado 1 no se aplicará cuando la sanción se imponga por una infracción muy grave y cuando la persona infractora haya cometido una o varias infracciones de la misma naturaleza en los cinco años anteriores, con imposición de sanción que sea firme.

Artículo 85. *Órganos competentes.*

1. La imposición de las sanciones previstas en este título exigirá la previa incoación del correspondiente procedimiento administrativo sancionador. El órgano competente para acordar la iniciación del procedimiento será la persona titular del centro directivo de la Consejería competente por razón de la materia en cuyo ámbito se produzcan los hechos o conductas tipificadas como infracciones en esta ley.
2. En el acuerdo de inicio del procedimiento sancionador se establecerá el órgano que deba instruir el procedimiento.
3. Los órganos competentes para la imposición de las sanciones por la comisión de infracciones previstas en esta ley serán:

a) La persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer, para la imposición de sanciones por infracciones leves.
b) La persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, para la imposición de sanciones por infracciones graves.
c) El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, para la imposición de sanciones por infracciones muy graves.

4. Sin perjuicio de las atribuciones a las que se refieren los apartados 1, 2 y 3, la autoridad competente para incoar y resolver los correspondientes procedimientos sancionadores por la comisión de las infracciones contempladas en los artículos 76.e) y 77.c) de la presente ley será el Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con las atribuciones conferidas al mismo por el artículo 4.16 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía.
5. En el supuesto contemplado en el artículo 76.d) la instrucción del procedimiento, propuesta e imposición de sanciones será la Consejería competente en materia de educación, con la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora.

Artículo 86. *Procedimiento sancionador.*

Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los procedimientos sancionadores deben aplicar la normativa de procedimiento sancionador a los ámbitos de competencia de la Administración de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los principios de legalidad, competencia, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, prescripción, prohibición de doble sanción, presunción de inocencia y prohibición de analogía.

Disposición adicional única. *Modificación del artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.*

Se añade un nuevo apartado 2 bis al artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, en los siguientes términos:

> «Apartado 2 bis. Además de lo establecido en el aparado anterior, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.»

Disposición transitoria única.

Los presupuestos de la Junta de Andalucía consignarán las previsiones económicas necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones, de igual o inferior rango, que se opongan a lo previsto en la presente ley y, de forma expresa, el artículo 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; el apartado 3 a) del artículo 30, de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la

Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, por el que se crea el Consejo Rector del Instituto Andaluz de la Mujer.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

§ 203

Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Andalucía
«BOJA» núm. 106, de 30 de diciembre de 1988
«BOE» núm. 33, de 8 de febrero de 1989
Última modificación: 30 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-1989-3082

[. . .]

TÍTULO VI

De los Organismos autónomos

Artículo 30. *Instituto Andaluz de la Mujer.*

1. Se crea el Instituto Andaluz de la Mujer como Organismo autónomo de carácter administrativo, dependiente de la Consejería de la Presidencia.

2. El Instituto Andaluz de la Mujer tendrá como fin promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política de la mujer.

2 bis. Además de lo establecido en el aparado anterior, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.

3. El Instituto Andaluz de la Mujer se regirá por los siguientes órganos:

a) **(Derogado).**

b) El Director del Instituto, nombrado por Decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de la Presidencia.

4. La financiación del Instituto Andaluz de la Mujer se realizará mediante los siguientes recursos:

a) La aportación de la Junta de Andalucía a través de los créditos asignados en el presupuesto general de la misma.

b) Las subvenciones, aportaciones y legados públicos y privados, tanto de personas físicas como jurídicas.

c) Los rendimientos procedentes de los bienes o valores que integren su patrimonio.

d) Los ingresos que, en su caso, pueda obtener de la actividad propia del Instituto.

e) Cualquier otro recurso que pudiera serle atribuido.

5. Por el Consejo de Gobierno se aprobarán las normas de desarrollo y funcionamiento de dicho Instituto, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley y demás normativa legal vigente.

[. . .]

§ 204

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Andalucía
«BOJA» núm. 251, de 31 de diciembre de 2003
«BOE» núm. 26, de 30 de enero de 2004
Última modificación: 16 de febrero de 2024
Referencia: BOE-A-2004-1739

[. . .]

TÍTULO III

Medidas administrativas

[. . .]

CAPÍTULO VIII

Medidas en materia de género

Artículo 139. *Informe de evaluación de impacto de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia.*

Todos los proyectos de ley y demás disposiciones de carácter reglamentario que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incluirá el informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia sobre el contenido de estas.

[. . .]

§ 205

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Andalucía
«BOJA» núm. 247, de 18 de diciembre de 2007
«BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008
Última modificación: 24 de noviembre de 2023
Referencia: BOE-A-2008-2493

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres, se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la presente Ley.

2. Asimismo, será objeto de esta Ley la adopción de medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias.

[. . .]

Artículo 8. *Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género.*

1. El Consejo de Gobierno aprobará cada cinco años un Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género en Andalucía, coordinado por la Consejería competente en materia de violencia de género y con la participación de las Consejerías que resulten implicadas.

2. El Plan integral desarrollará, como mínimo, las siguientes estrategias de actuación:

a) Educación, con el objetivo fundamental de incidir, desde la etapa infantil hasta los niveles superiores, en la igualdad entre mujeres y hombres y en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, dotando de los instrumentos que permitan la detección precoz de la violencia de género, incluyendo la coeducación de manera transversal y la educación afectivo-sexual de acuerdo con el desarrollo evolutivo de los niños y niñas.

b) Comunicación, cuya finalidad esencial es sensibilizar a mujeres y hombres, modificar los modelos y actitudes, mitos y prejuicios sexistas y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como una problemática social que atenta contra nuestro sistema de valores.

c) Detección, atención y prevención de la violencia de género, prestando una especial consideración a los grupos de mujeres más vulnerables.

d) Sensibilización, programas y actuaciones de prevención de todas las formas de violencia y desigualdades de género dirigidos a la población masculina, con especial incidencia entre los jóvenes, insistiendo en la necesidad de promover una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

e) Formación y especialización de profesionales de los distintos sistemas públicos de promoción y protección social, con el objetivo fundamental de garantizar una formación suficiente y permanente que les permita la prevención, la detección precoz, la atención, la recuperación de las víctimas y la intervención con hombres para prevenir la violencia de género, promover los valores de igualdad, los buenos tratos y, en su caso, la rehabilitación del agresor.

f) Formación y especialización de profesionales en el ámbito laboral, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales, para la prevención y la sensibilización del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

g) Coordinación y cooperación de los distintos operadores implicados en el objetivo de erradicación de la violencia de género, con la Administración de Justicia y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, a fin de garantizar la no victimización de las mujeres y la eficacia en la prestación de los servicios.

h) Elaboración, impulso y actualización de protocolos de actuación, en especial de aquellos que permitan valorar, reducir y, en su caso, alertar sobre los niveles de riesgo potencial de violencia de género.

3. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género, con los siguientes objetivos y criterios:

a) Que incorporen mensajes positivos, unitarios y adaptados a las exigencias de cada momento, debiendo poner el foco en el maltratador, haciéndose eco de las condenas, y que, además de contemplar el término “víctima”, incluyan el de “superviviente”.

b) Que incorporen pautas de actuación a las víctimas, incluyendo la identificación de situaciones de riesgo.

c) Que tengan como público objetivo a las personas jóvenes.

d) Que incorporen a las mujeres con discapacidad y la especial incidencia en las mismas, especialmente respecto a la violencia sexual.

e) Que incorporen a las mujeres que viven en el ámbito rural.

4. Las campañas de sensibilización mostrarán historias de superación de la violencia de género, evitando la victimización de las mujeres. En las campañas que se desarrollen habrán de tenerse en cuenta las especiales circunstancias de dificultad en el acceso a la información en que puedan encontrarse determinados colectivos como el de personas inmigrantes, personas que viven en el medio rural y personas con discapacidad, procurando un formato accesible para estas últimas.

5. Las actuaciones de sensibilización tienen como objetivo modificar los mitos, modelos y prejuicios existentes y deben recoger, al menos, los elementos siguientes:

a) Presentar la violencia en su naturaleza estructural y multidimensional, como fenómeno enmarcado en la desigual distribución de poder entre hombres y mujeres.

b) Determinar las diferentes causas de la violencia de género y sus consecuencias.

c) Promover el rechazo social a la figura del agresor y la detección y prevención de micromachismos, denunciando sus abusos y destacando las consecuencias de estos, señalando sus responsabilidades, con el fin de evitar la imagen de impunidad.

d) Presentar una imagen de las mujeres supervivientes que han sufrido violencia de género como sujetos plenos, con posibilidad de superar las situaciones en las que se encuentran y como referentes de lucha por los derechos y las libertades.

e) Visibilizar toda clase de violencia de género.

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito educativo

Artículo 11. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. La Administración educativa contribuirá a que la acción educativa sea un elemento fundamental de prevención de cualquier tipo de violencia, específicamente la ejercida contra las mujeres, y adoptará medidas para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. Asimismo, impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar, en particular al alumnado, al profesorado y a las asociaciones de madres y padres, para la prevención de comportamientos y actitudes de violencia de género y la identificación de las distintas formas de abuso, busquen alternativas de resolución de los conflictos y profundicen en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas.

3. A efectos de esta Ley, la coeducación es la acción educadora que valora indistintamente la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y los hombres, sin estereotipos sexistas y androcéntricos, ni actitudes discriminatorias, para conseguir el objetivo de construir una sociedad sin subordinaciones culturales y sociales entre mujeres y hombres. Los principios de la coeducación son un elemento fundamental en la prevención de la violencia de género

4. Para lograr este objetivo, los valores de la coeducación y los principios de la escuela inclusiva deben tener un carácter permanente y transversal en la acción de gobierno del departamento competente en materia educativa.

5. Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas tendrán entre sus objetivos primordiales que en todos los materiales educativos y libros de texto, en cualquier ciclo educativo, se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios.

La Administración educativa deberá supervisar los libros de texto y otros materiales curriculares como parte del proceso ordinario de inspección que ejerce la Administración educativa sobre la totalidad de los elementos que integran el proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar los derechos fundamentales.

6. La Administración educativa andaluza contribuirá a desarrollar entre niñas, niños y adolescentes el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

[. . .]

Artículo 16. *Enseñanza universitaria.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

2. En especial, se promoverán los contenidos sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.

3. La administración educativa competente promoverá los contenidos sobre violencia de género en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley.

[. . .]

CAPÍTULO V

Formación de profesionales

[. . .]

Artículo 21. *Formación en el ámbito judicial.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará la colaboración con el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado. En el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de jueces y magistrados, fiscales, secretarios judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y médicos forenses.

2. Asimismo se promoverá la formación específica necesaria para las personas profesionales del ámbito jurídico, que tengan relación con el objeto de la presente Ley.

Artículo 22. *Formación en el ámbito educativo.*

1. Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad de género, a efectos de que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias para impartir la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre mujeres y hombres, en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, en la gestión emocional, en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Asimismo, en la detección precoz de la violencia de género en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer, las hijas e hijos o personas dependientes a cargo de la unidad familiar, el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad de los mismos en el ámbito doméstico.

2. Se incluirán, en la formación del profesorado en fase de prácticas, en la formación inicial obligatoria para el ejercicio de la función directiva, en la formación inicial dirigida a las asesoras y asesores de formación en prácticas y a directoras y directores de centros del profesorado en prácticas, y en la formación correspondiente a la fase de prácticas para el acceso al Cuerpo de Inspección de Educación, contenidos relativos a igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género.

3. La Administración educativa incluirá una formación específica, para padres y madres o las personas que asuman la tutela, guardia o custodia de las personas menores, en materia de coeducación y facilitará las herramientas metodológicas de actuación ante la violencia de género.

[. . .]

§ 206

Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía

Comunidad Autónoma de Andalucía
«BOJA» núm. 228, de 22 de noviembre de 2024
«BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2024
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2024-25455

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed: Que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se incluye la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho básico, marcando el posterior desarrollo de conferencias y resoluciones a nivel internacional. Posteriormente, en 1979 se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Por su parte, la Organización de Naciones Unidas siguió promoviendo conferencias internacionales en las que se fueron visibilizando las situaciones de discriminación hacia las mujeres, así como los derechos que específicamente debían ser protegidos por el hecho de ser mujeres.

Más recientemente, en 2015, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización. Entre los diecisiete objetivos que plantea, el quinto impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el liderazgo de todas las mujeres y niñas. Entre las metas de este objetivo están las siguientes: asegurar la representación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, así como aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Por su parte, el Tratado de Roma, por el que se creó en 1957 la Comunidad Económica Europea, aborda en su artículo 119 la igualdad de trato entre mujeres y hombres. En dicho tratado, se dicta que «cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo». Esta redacción inicial del

tratado ha dado lugar al desarrollo de la legislación con perspectiva de género y de políticas de igualdad a nivel de la Unión Europea.

Así, el Tratado de Ámsterdam establece que la Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas, y no como una acción paralela a la acción de gobierno.

Con el paso de los años, diferentes actos jurídicos e instrumentos legales de la Unión Europea han ido conformando un cuerpo jurídico más avanzado y completo en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Concretamente, el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que se rubrica «Igualdad entre mujeres y hombres», dispone lo siguiente: «La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado».

Nuestra Constitución concibe la igualdad como piedra angular de todo el edificio constitucional, de modo que toda situación de desigualdad se hace incompatible con su orden de valores. Es uno de los derechos fundamentales y un principio recogido en el Derecho Internacional sobre Derechos Humanos. Constituye un requisito imprescindible para la convivencia democrática, que rige el marco legislativo y ejecutivo de las democracias, correspondiendo a la Administración pública su implementación y gestión. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad. En concreto, para el sector agrario, a nivel nacional se dictó la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la cual reconoce la participación de las mujeres de forma específica en la actividad agraria.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en sus artículos 15 y 37 que la Comunidad Autónoma garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y asegurará la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida laboral y familiar. Para ello, en el artículo 73 establece que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos, atribuyéndole la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia; igualmente, le atribuye la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo y la promoción del asociacionismo de mujeres.

Asimismo, en cuanto al ámbito sectorial de esta ley, el artículo 48.3.a) del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía la competencia exclusiva, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actuación económica general, y en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11.ª, 13.ª, 16.ª, 20.ª y 23.ª de la Constitución, en materia de agricultura, ganadería, pesca, aprovechamientos agroforestales, así como el desarrollo rural integral y denominaciones de calidad. Asimismo, entre otros preceptos estatutarios relacionados con la presente ley, han de citarse los siguientes artículos: el artículo 58, relativo a las cooperativas y entidades de economía social y el fomento de la actividad económica, y el 79, en relación con las asociaciones, fundaciones y corporaciones de derecho público, entre las que se incluyen las cámaras agrarias y cofradías de pescadores. Las medidas de estímulo de determinadas conductas o actividades para la promoción de la igualdad de género se relacionan con la competencia en materia de fomento prevista en el artículo 45.1, y las relativas a la elaboración de estadísticas para fines de la Comunidad y de alcance supraautonómico están recogidas en el artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Por último, es necesario aludir a las competencias de autoorganización de la Comunidad Autónoma previstas en el artículo 47 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, disponiendo en su apartado 1.º que es competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma el

procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia de la Comunidad Autónoma, la estructura y regulación de los órganos administrativos públicos de Andalucía y de sus organismos autónomos.

Respecto a la materia de igualdad, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, recoge la transversalidad de las políticas de igualdad al indicar que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. Esta ley dedica el artículo 52, de forma específica, a las mujeres del medio rural y pesquero. Según el mismo, los poderes públicos desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida social y económica; impulsarán el ejercicio de la titularidad compartida en explotaciones agrarias; crearán las medidas que faciliten el acceso de las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, y generarán las condiciones para que las mujeres se fortalezcan individual y colectivamente y garantizar así su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones.

De igual modo, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, vino a establecer en su artículo 7 la obligatoriedad de las distintas consejerías de establecer un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres con vigencia de cuatro años. Asimismo, motivó la inclusión de la perspectiva de género en las estadísticas, encuestas, recogida de datos, etcétera, de tal forma que se puedan identificar las diferencias y discriminaciones en los distintos ámbitos de intervención de las consejerías. Las modificaciones introducidas en la Ley 12/2007 son un importante avance en el ámbito laboral y se incluyen en el articulado correspondiente al establecimiento de los planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, seguridad y salud laboral, y de forma novedosa se introduce el artículo 26 bis, «Políticas de igualdad salarial entre mujeres y hombres». Cabe destacar en esta norma la definición del acoso sexual verbal, no verbal o físico, y el acoso por razón de sexo, incluidos en el ámbito laboral.

Finalmente, el 14 de junio de 2022, el Consejo de Gobierno aprobó el «II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agraria, Pesquera y Medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027». Dicho plan establece medidas para la consecución de la igualdad y apuesta por la perspectiva de género como parte de la cultura organizativa de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.

Concretamente, en Andalucía, el 98 % de los municipios son rurales y concentran prácticamente el 60 % de la población, con una distribución muy similar entre mujeres y hombres. La actividad agraria y agroalimentaria es la principal fuente de empleo en buena parte de estos municipios, y la relación entre la población activa agraria respecto a la población activa total es más importante a nivel andaluz que nacional.

Las mujeres suponen el 25,5 % de las personas ocupadas en el sector agrario y pesquero y, a pesar de que en las cooperativas agroalimentarias el número de mujeres socias es prácticamente igual al de hombres, su participación en las asambleas es bastante inferior, un 31 %. En el ámbito pesquero, las mujeres ocupadas rozan el 19 %, con claras diferencias entre el sector productor, una actividad todavía ampliamente masculinizada, donde suponen el 2 % del empleo. Sin embargo, en la industria de transformación y el comercio al por mayor, este colectivo alcanza el 52 % y el 25 % del empleo respectivamente. Las mujeres cuentan también en este sector con poca representación en los puestos de dirección y en los órganos de decisión de las principales entidades asociadas al sector pesquero.

Por otra parte, el envejecimiento de la población, el retroceso de la actividad y la búsqueda de servicios básicos son algunas causas de la despoblación y la movilización de las mujeres hacia otros ámbitos territoriales, lo que tiene un impacto negativo no solo en el

mercado de trabajo, sino también en la estructura social, suponiendo un reto demográfico sobre el que es necesario actuar.

Aún son muchos los retos y las dificultades a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero. Por ello, es necesario asegurar que las generaciones futuras se sientan atraídas por la actividad que se desarrolla en estos sectores, así como reconocer la aportación femenina al desarrollo sostenible de la agricultura, la ganadería y la pesca, con el fin de eliminar todas las barreras estructurales, económicas, administrativas y sociales que hacen más difícil su representación en condiciones de igualdad, garantizando las mismas oportunidades profesionales. En definitiva, el cambio cultural necesario para alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Este estatuto supone el compromiso del Gobierno andaluz con las mujeres de los sectores agroalimentario y pesquero. Trata de afrontar y eliminar las diferencias que siguen existiendo entre mujeres y hombres en estos sectores, para que puedan desarrollar su actividad en las mismas condiciones que los hombres, con las máximas garantías y en el ejercicio efectivo de sus derechos y obligaciones profesionales, sociales y fiscales, al tiempo que fortalece su presencia y representatividad en los sectores citados y sus espacios de decisión.

El enfoque de género, el empoderamiento y la visibilidad de las mujeres son principios transversales a la ley, como lo son también el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, al emprendimiento femenino, a la especialización o la profesionalización de las mujeres en estos ámbitos, a la representatividad en los órganos de dirección y a la promoción de la propiedad o copropiedad de las explotaciones agrarias.

En un ámbito de plena colaboración, en la elaboración de esta ley han participado, entre otras asociaciones, todas las entidades de mujeres de las organizaciones profesionales agrarias, de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía, la Asociación Andaluza de Mujeres de la Pesca, la Coordinadora Andaluza de las Mujeres Rurales y la Asociación de Familias y Mujeres del Mundo Rural, así como el Consejo de Participación de las Mujeres.

Esta ley contiene veintinueve artículos, estructurados en siete títulos, una disposición adicional y dos disposiciones finales.

El título I, «Disposiciones generales», recoge el objeto de la Ley, los principios que la inspiran y algunas definiciones que facilitan la comprensión y el manejo de este texto.

El título II aborda la cuestión de la representación y participación de las mujeres en el sector agrario y pesquero. La representación, entendida como un reparto de poder y responsabilidades equilibrado entre mujeres y hombres. La participación, por otra parte, pretende hacer efectivo el derecho de las mujeres a participar en el diseño e implementación de las políticas del ámbito de esta ley. La creación de la Mesa de las mujeres rurales y del mar andaluzas representa un cauce de representación y presencia en la inclusión de la perspectiva de género en las políticas en el medio rural.

El título III establece algunas medidas que promueven la corresponsabilidad para facilitar la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, así como aquellas que fomentan la igualdad y logran procesos de cambio en empresas, entidades o Administraciones vinculadas a los sectores incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley.

El título IV busca alcanzar las condiciones para la necesaria visibilización y reconocimiento de la aportación y el trabajo que han desarrollado y desarrollan las mujeres en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero de Andalucía.

El título V fija las condiciones para promover la formación y sensibilización en materia de igualdad entre el personal de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, así como las que impulsen la presencia de las mujeres en la formación del sector.

El título VI recoge un paquete de medidas de fomento del empleo femenino en los sectores del ámbito de aplicación de esta ley, tanto por cuenta ajena como propia, e incide en algunas cuestiones sociales de relevancia como la salud laboral, el acoso por razón de sexo o las dificultades de acceso al crédito a la hora de emprender por parte de las mujeres.

El título VII aborda el derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias a través de la titularidad compartida, una figura que esta ley fomenta para que el mayor número de personas se acoja a este régimen de propiedad como forma de reconocer los derechos de las mujeres que trabajan en el sector agrario.

La presente ley se adecúa a los principios de buena regulación, en concreto a los de necesidad y eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, de acuerdo con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y con el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

El objeto de la presente ley es establecer mecanismos para la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y agroalimentaria de Andalucía, profundizando en los principios recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Asimismo, es objeto de esta ley la aplicación de la perspectiva de género en las políticas, medidas y acciones de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.

Artículo 2. *Principios.*

Son principios rectores de la presente ley los siguientes:

a) La integración de la perspectiva de género en las políticas de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, para el reconocimiento profesional de las mujeres que trabajan en el sector agrario, pesquero, agroalimentario y en el desarrollo rural, y el ejercicio efectivo de sus derechos, con el fin de eliminar la brecha de género.

b) La igualdad de trato y de oportunidades, y el empoderamiento de las mujeres, atendiendo a las diferentes circunstancias concurrentes, mediante la adopción, en su caso, de medidas de discriminación positiva.

c) La cooperación institucional para la consecución de los objetivos de esta ley.

d) La permanente coordinación, colaboración y diálogo con las organizaciones de mujeres profesionales de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, y con otras entidades asociativas de mujeres del mundo rural, para reforzar las actuaciones públicas que se deriven de la aplicación de esta ley, favoreciendo su representación y participación activa.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones en el ámbito agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y en el desarrollo rural.

f) El reconocimiento y fomento de la aportación de las mujeres rurales como eje fundamental del presente y del futuro de nuestra Comunidad.

Artículo 3. *Definiciones.*

1. Sin perjuicio de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, a los efectos de esta ley se entiende por:

a) Mujer rural: Aquella que reside o ejerce su actividad en el ámbito de aplicación de las medidas de planificación estratégica derivadas de las políticas de desarrollo rural, y también comprende a las mujeres que ejercen su actividad en los sectores regulados por la presente ley.

b) Actividad agraria: La producción, la cría o el cultivo de productos agrarios, con inclusión de las producciones animales, la cosecha, el ordeño, la cría de animales y el mantenimiento de los animales a efectos agrícolas, ganaderos, o el mantenimiento de una superficie agraria en un estado adecuado para pasto o cultivo, sin ninguna acción preparatoria que vaya más allá de los métodos y maquinarias agrícolas habituales. Además, incluye la venta directa a la persona consumidora final en la explotación o en mercados

locales, así como la obtención de productos a partir de producciones de la propia explotación.

c) Mujer agraria: Toda mujer que ejerza una actividad para la obtención de productos agrícolas y ganaderos, así como las contratadas o representantes en organizaciones agrarias, independientemente de su régimen jurídico, y las que desempeñan tareas de gestión, dirección y gerencia de la explotación.

d) Sector agroalimentario: El relativo a la producción, transformación y comercialización de los productos procedentes de la actividad agraria para alimentación humana o animal y los productos alimenticios de origen forestal.

e) Actividad pesquera: Aquella actividad dirigida a buscar recursos pesqueros, largar, calar, remolcar o halar artes de pesca, subir capturas a bordo, llevar a bordo, transformar a bordo, trasladar, transbordar, enjaular, engordar y desembarcar pescado y productos de la pesca, así como crustáceos y moluscos, con artes y aparejos propios de la pesca.

f) Sector pesquero: Aquel que comprende la actividad pesquera, así como la transformación y comercialización de los productos de la pesca, el marisqueo y la acuicultura.

g) Mujer de la pesca o del mar: Aquella dedicada de forma profesional a la extracción de recursos pesqueros, actividades de marisqueo y acuicultura, pesca-turismo; que explota o posee una empresa dedicada a una actividad vinculada a cualquiera de las fases de las cadenas de producción, transformación, comercialización, distribución y comercio al por menor de productos de la pesca y la acuicultura, así como las contratadas o representantes en organizaciones pesqueras, independientemente de su régimen jurídico.

h) Titularidad compartida: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, tendrá dicha consideración la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad para la gestión conjunta de la explotación agraria.

i) Representación o participación equilibrada: Aquella situación que garantice 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.

j) Corresponsabilidad: El equilibrio de los usos del tiempo y recursos que faciliten la combinación de las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional, social y familiar.

2. Para las definiciones no contempladas expresamente en este artículo, se estará a las establecidas en la respectiva normativa europea, estatal y autonómica que resulten de aplicación.

TÍTULO II

Representación y participación

Artículo 4. *Representación.*

1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural promoverá que, en los órganos de dirección de las cooperativas, sociedades, asociaciones y organizaciones profesionales que desarrollen su actividad en los ámbitos de esta ley, exista una representación equilibrada. Para la consecución de tal fin colaborará con dichas cooperativas, sociedades, organizaciones o asociaciones para poner en marcha medidas que faciliten dicha representación equilibrada, como pueden ser los planes específicos de formación en materia de igualdad.

2. Los Grupos de Desarrollo Rural y los Grupos de Acción Local Pesquero que gestionen fondos públicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía deberán contar con una presencia equilibrada en la composición de sus órganos de gobierno, de acuerdo con la disposición adicional única.

3. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, con respecto a las prestaciones, priorizará en las contrataciones públicas a las organizaciones profesionales y asociaciones que operen en

estos ámbitos y cuenten con una representación equilibrada o una mayor presencia de mujeres en sus órganos de dirección.

Asimismo, podrá establecerse como condición de admisibilidad la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las organizaciones profesionales o asociaciones que operen en los citados ámbitos.

4. Para promover la paridad entre mujeres y hombres y alentar la presencia de mujeres expertas en los actos, conferencias, foros de debate o seminarios en los que intervenga, la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, ya sea como organizadora, colaboradora o participante, impulsará las medidas necesarias para que haya una representación, al menos equilibrada, de mujeres y hombres entre las personas intervinientes y ponentes en dichas actividades.

5. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, las subvenciones financiadas con fondos de la Unión Europea se regirán por la normativa comunitaria, nacional y autonómica de aplicación en cada caso.

Artículo 5. *Participación.*

1. El diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias que elabore la Administración de la Junta de Andalucía en el marco de la política agraria, agroalimentaria, pesquera y de desarrollo rural se realizarán con la participación de las asociaciones de mujeres de dichos sectores.

2. Especialmente, se garantizará la participación de los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía y de las asociaciones de mujeres que acrediten su representación, conforme a los criterios que se determinen reglamentariamente, en las estrategias sostenibles de desarrollo rural que se elaboren para mejorar la calidad de vida de quienes habitan el medio rural, así como aquellas que aborden el despoblamiento y el reto demográfico.

3. A fin de garantizar la participación y presencia de las mujeres en las actividades previstas en el artículo 1, las normas, planes, programas, medidas y actuaciones que la Administración de la Junta de Andalucía desarrolle en el ámbito de sus competencias en materia agraria, agroalimentaria y pesquera tendrán en cuenta la situación específica de mujeres y hombres, sus prioridades y necesidades, al objeto de eliminar potenciales efectos discriminatorios, y estarán orientados a los objetivos siguientes:

a) Reducir la brecha de género en la población parada y ocupada, promoviendo el acceso al empleo de las mujeres en las explotaciones agrarias, la actividad agroalimentaria y la pesquera, así como el fomento del autoempleo y del emprendimiento femenino.

b) Profesionalizar la actividad laboral de las mujeres de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, a través de la mejora de su formación, capacitación y apoyo al desarrollo de su carrera profesional.

c) Incentivar la cotitularidad y la integración de las mujeres en los cuadros técnicos y directivos de las explotaciones agrarias, empresas agroalimentarias y pesqueras, Grupos de Desarrollo Rural y Grupos de Acción Local Pesquero, organizaciones de productores e interprofesionales, consejos reguladores y demás órganos de gestión de denominaciones de calidad y marcas de calidad diferenciada.

d) Promover la corresponsabilidad y medidas de conciliación para mujeres y hombres.

e) Avanzar en la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo de las mujeres que trabajan en los sectores regulados en esta ley, observando en este ámbito el hecho diferencial de ser mujer.

f) Visibilizar y reconocer el papel que las mujeres vienen desarrollando en la actividad agraria, agroalimentaria y pesquera.

4. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural fomentará la participación activa de las mujeres del sector agrario y pesquero y sus asociaciones, tanto a nivel individual como colectivo, en los ámbitos públicos, para impulsar las políticas que representen sus intereses y necesidades, de manera que se fomente la autonomía y se fortalezca su posición social, profesional y política.

5. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural llevará a cabo acciones con la finalidad de dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes de colaboración o de unión de mujeres rurales y del mar. Específicamente, promoverá la labor de las asociaciones de mujeres relacionadas con dichas competencias y colaborará con ellas en la difusión de la importancia del papel de las mujeres en estos sectores. El apoyo a este asociacionismo se hará atendiendo a factores o circunstancias que impliquen posiciones de mayor vulnerabilidad para algunas mujeres en el ejercicio efectivo de sus derechos.

6. En las cláusulas de los convenios, acuerdos marco y otros instrumentos de colaboración, se incluirá un compromiso de fomento de la participación de las mujeres tanto en el ámbito de actuación de las entidades firmantes como en sus órganos de decisión.

Artículo 6. *Empoderamiento.*

La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural garantizará la visibilización del trabajo de las mujeres y su participación en la toma de decisiones como medida para eliminar la brecha de género en la representatividad de las mujeres del sector; adoptará las medidas necesarias para la participación social de las asociaciones de mujeres de los sectores regulados en esta ley, y en concreto:

a) Fomentará el papel de las mujeres y su plena participación social en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad agraria, agroalimentaria y pesquera y en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder.

b) Realizará campañas de sensibilización e impulsará encuentros, foros y escuelas o talleres de formación que promuevan acciones que visibilicen la labor de las mujeres en la actividad agraria, pesquera y en el sector agroalimentario y pesquero y avancen en su empoderamiento.

c) Pondrá en valor a mujeres referentes en los sectores ámbito de esta ley.

Artículo 7. *Mesa de mujeres rurales y del mar andaluzas.*

1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural creará la Mesa de mujeres rurales y del mar andaluzas, con objeto de fomentar la participación activa de las asociaciones de mujeres rurales y del mar en la incorporación de la perspectiva de género.

2. La Mesa es un órgano colegiado de participación social de las asociaciones de mujeres rurales y del mar.

3. La Mesa se adscribirá administrativamente a la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.

4. Su composición y funciones se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

TÍTULO III

Sostenibilidad de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 8. *Información y difusión.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad agraria, pesquera y del sector agroalimentario y pesquero.

2. Al objeto de alcanzar la referida conciliación, la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural:

a) Promoverá la realización de estudios y estadísticas sobre el empleo del tiempo dedicado por mujeres y hombres que apoyen la planificación y la toma de decisiones.

b) Dará la máxima difusión a estos estudios para visibilizar y sensibilizar sobre la necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

c) Colaborará en la preparación y difusión de campañas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación y que supongan la ruptura de los roles de género.

Artículo 9. *Procesos de cambio en el ámbito laboral y en el de la Administración.*

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para que las empresas, entidades o Administraciones vinculadas a las actividades previstas en el artículo 1 promuevan los procesos de cambio necesarios orientados a lograr la igualdad en el ámbito del empleo y, en concreto:

a) Impulsar la elaboración, negociación, aprobación e implantación de planes de igualdad en las empresas de menos de cincuenta personas trabajadoras.

b) Primar, en los criterios de valoración de ayudas y subvenciones, a aquellas empresas que, no estando contempladas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de manera voluntaria elaboren e implanten planes de igualdad, así como a las empresas o entidades que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad en el medio rural y pesquero.

c) Evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y fomentar medidas de igualdad en los convenios colectivos del campo, así como de los sectores pesquero y agroindustrial, con pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva; en concreto, se fomentará la inclusión de las siguientes cláusulas en los convenios colectivos del campo:

1.º Directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y diversidad en las empresas con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta, especialmente de las mujeres más vulnerables.

2.º Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como medidas específicas para mujeres víctimas de violencia por razón de género.

3.º Cláusulas y garantías de protección de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, según las características y especificidades de los tajos existentes en cada provincia.

4.º La definición de los medios y canales de información y difusión de las ofertas de empleo necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades real entre hombres y mujeres, y minimizar las consecuencias de la brecha digital, así como la transparencia en la contratación.

5.º Impulso en la ruptura de los estereotipos de género y la división sexual del trabajo en el campo, fomentando la inclusión de las mujeres en funciones y tareas tradicionalmente asignadas a los hombres, y viceversa.

d) Impulsar la realización de análisis, estudios y auditorías de género a las empresas y entidades de los sectores objeto de esta ley como herramientas para analizarlas con esta perspectiva y con el objetivo de hacer un diagnóstico de las mismas, detectar áreas de riesgo y hacer propuestas de mejora.

e) Elaborar, negociar, aprobar e implantar planes de igualdad en la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, así como en todos los organismos y entes instrumentales públicos que dependan de la misma.

Artículo 10. *Corresponsabilidad.*

Con el objetivo de promover la corresponsabilidad y equilibrar el reparto de tareas domésticas y de cuidados, la Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas siguientes:

a) Fomentar la implicación de las Administraciones, las empresas y entidades vinculadas a las actividades agrarias y pesqueras, así como a los sectores, agroalimentario y pesquero para que asuman, como responsabilidad común, las necesidades de conciliación de hombres y mujeres.

b) Impulsar programas de apoyo para incentivar las buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, asociaciones y entidades sociales relacionadas con el sector agrario, agroalimentario y pesquero la conciliación de la vida personal y laboral.

TÍTULO IV

Reconocimiento y visibilización

Artículo 11. *Reconocimiento del trabajo.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la necesaria visibilización y el reconocimiento de la aportación de las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, fomentando la transmisión de saberes, la formación y la capacitación de las mujeres en estos ámbitos, reconociendo y haciendo visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

2. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, a través de estudios, estadísticas, informes, premios y otros reconocimientos, establecerá los mecanismos necesarios para garantizar el derecho a la visibilización del trabajo de las mujeres en las actividades previstas en el artículo 1.

Artículo 12. *Estudios, estadísticas e informes.*

1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, para integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberá:

a) Desagregar sistemáticamente los datos por la variable de sexo en las estadísticas que elabore o genere relativas a personas en los formularios y aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas, en los registros y encuestas y en la recogida de datos. Esta desagregación deberá hacerse tanto en el caso de las personas físicas como jurídicas. Se revisarán y, en su caso, se adecuarán las definiciones estadísticas existentes con objeto de facilitar el análisis y la explotación de los datos con perspectiva de género.

b) Explotar dichos datos a fin de conocer las brechas existentes por motivos de género en los sectores que son objeto de esta ley. Para su mayor difusión a la ciudadanía, toda la documentación que resulte de la explotación de los datos desagregados se publicará en un apartado dedicado a la igualdad del portal de Internet de la Consejería.

c) Elaborar e incluir los indicadores de género necesarios en la planificación que se realice, tanto a nivel de diagnóstico como de evaluación y seguimiento, que permitan, entre otras cuestiones, conocer las brechas de género y su evolución, en aspectos tales como el salarial, el trabajo temporal y parcial, así como el nivel laboral.

d) Contemplar en la planificación estratégica la situación y las necesidades de mujeres y hombres, como principales actores y actoras de la actividad agraria, pesquera y en el sector agroalimentario y pesquero, así como las dificultades específicas de las mujeres para alcanzar los objetivos estratégicos.

2. Asimismo, anualmente se publicará un informe que recoja las principales estadísticas respecto a la situación de mujeres y hombres en los sectores agrario, pesquero y agroalimentario, al que se dará la máxima difusión en el apartado dedicado a la igualdad en el portal de Internet de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.

Artículo 13. *Comunicación y difusión.*

1. La comunicación a través de los canales institucionales y las actividades de difusión que se realicen por parte de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural deberá ser siempre respetuosa con hombres y mujeres, integradora e incorporará la perspectiva de género.

2. Se tendrán en cuenta, entre otras, las medidas siguientes:

a) Se hará uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación.

b) Se emitirán mensajes e imágenes igualitarias cuyo contenido se aleje de los roles y estereotipos de género. Se hará uso de imágenes no sexistas, inclusivas, y que promuevan la representación equilibrada de mujeres y hombres, poniendo especial atención en que mujeres y hombres asuman un protagonismo semejante, y que esto quede reflejado en todas las actividades y material de las campañas de difusión.

c) Se ofrecerá, en su caso, información desagregada por sexo que permita conocer la situación de mujeres y hombres en los sectores agrario y pesquero y visibilizar el trabajo de aquellas.

d) Igualmente, se visualizarán buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres con el objetivo de poner en valor el impacto positivo que tienen las iniciativas que contribuyen a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

e) El portal de Internet de la Consejería tendrá un espacio dedicado a la igualdad entre hombres y mujeres, en el que se incluirá un apartado específico dedicado a las estadísticas con perspectiva de género.

3. El conjunto de medidas establecidas en el apartado 2 será de aplicación a las campañas de difusión y comunicación que se contraten o financien por la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural y sus entes instrumentales, a través de ayudas, subvenciones u otras medidas de apoyo.

4. En las campañas que se desarrollen habrán de tenerse en cuenta las especiales circunstancias de dificultad en el acceso a la información que puedan encontrarse determinados colectivos, como personas inmigrantes, personas que viven en el medio rural y personas con discapacidad, procurando un formato accesible para estas últimas.

Artículo 14. *Premios y reconocimientos.*

1. Se crea el premio «Mujer Rural, de la Agricultura, la Ganadería, la Alimentación y del Mar», como distinción a otorgar a aquellas mujeres que hayan destacado por su trabajo, actividad o méritos en el campo profesional, técnico, empresarial, comercial o investigador en la agricultura, ganadería, pesca, industria agroalimentaria y desarrollo rural en Andalucía.

2. Las modalidades y el procedimiento de concesión del premio serán objeto de desarrollo reglamentario.

3. Cualquier actividad de comunicación y difusión relacionada con el reconocimiento y visibilización del trabajo de las mujeres deberá cumplir lo establecido en el artículo 13.

TÍTULO V

Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades

Artículo 15. *Sensibilización y formación del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.*

1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, así como sus entes instrumentales adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para hacer efectiva la presente ley y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración real de la perspectiva de género en su actuación.

2. La formación en materia de igualdad de género exigirá progresivamente, a quienes desempeñan puestos con responsabilidades de dirigir y coordinar equipos de trabajo, planificar, supervisar el trabajo y definir las tareas.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1, se dará la máxima difusión interna a los cursos de carácter general en materia de igualdad que se propongan por el Instituto Andaluz de Administración Pública, promoviendo y facilitando la asistencia del personal a los mismos.

4. La Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con el Servicio de Personal de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, establecerá un programa específico y progresivo de actualización y reciclaje en materia de igualdad y perspectiva de género, aplicado a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, que se impartirá al personal de la misma y preferentemente en horario laboral.

Artículo 16. *Formación en materia agraria, agroalimentaria y pesquera.*

1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural ofrecerá programas de formación orientados a la mejora de la capacitación técnica y al desarrollo personal de las mujeres que trabajan en el sector agrario, agroalimentario o pesquero, teniendo en cuenta las distintas realidades en cuanto a edad, formación profesional, acceso al empleo o actividad económica, de manera que sean acordes con sus intereses y necesidades y vinculadas a su profesionalización.

2. Las actividades formativas que se organicen estarán orientadas a eliminar la segregación horizontal del trabajo, impulsando la presencia de mujeres en áreas y sectores donde estén infrarrepresentadas, así como la segregación vertical, sensibilizando acerca de la importancia de su representación activa en los órganos de decisión.

3. Las demandas formativas y de capacitación de las mujeres serán tenidas en cuenta e incorporadas en la planificación estratégica del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica.

4. Se ampliará la oferta formativa sectorial con especialidades ajustadas a la realidad de las actividades empresariales del medio rural y pesquero, al emprendimiento e innovación en el sector agrario, agroalimentario y pesquero, así como a fórmulas e iniciativas, innovación, transformación digital y diversificación económica, acordes con la planificación estratégica de esta Consejería en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.

5. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, en coordinación con las Consejerías competentes en materia de empleo y educación, articulará las medidas necesarias para dar respuesta a las demandas en materia de formación y cualificación profesional, acreditación y certificación profesional de las mujeres en el ámbito de esta ley.

6. Se desarrollarán medidas específicas para promover la formación de mujeres más vulnerables con necesidades específicas, así como de aquellas con escasa o ninguna formación, temporeras, con discapacidad, inmigrantes, refugiadas o pertenecientes a familias monoparentales.

Artículo 17. *Organización de actividades formativas.*

Toda actividad formativa que se organice o imparta por la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural deberá regirse por el principio de igualdad e incorporará la perspectiva de género. A tal fin, se articularán medidas que faciliten el acceso a la formación agraria, agroalimentaria y pesquera de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Entre otras:

a) Se diseñarán las acciones formativas teniendo en cuenta las necesidades e intereses de mujeres y hombres; la representación equilibrada tanto del profesorado como del alumnado, y que el contenido de los materiales utilizados incluya la perspectiva de género, con medidas para la conciliación, tales como adaptación de los espacios, horarios lectivos o accesos informáticos, localización y cualquier otra medida que facilite la asistencia a las acciones formativas.

b) Se dará prioridad a las mujeres en el acceso a cursos y programas de formación y capacitación agraria y pesquera, especialmente a aquellas que se quieran incorporar al trabajo en las actividades previstas en el artículo 1, que estén desempleadas, tras la maternidad o etapa dedicada al cuidado de personas dependientes, o en aquellos cursos o programas donde las mujeres en ese sector estén infrarrepresentadas.

c) Se exigirá la formación progresiva en igualdad del profesorado que imparta los cursos.

d) Se añadirá a la programación existente la formación específica en igualdad en los cursos de formación y capacitación agraria, agroalimentaria y pesquera de la Consejería y del Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica. En la formación destinada a la incorporación de jóvenes y la que acredite la capacitación necesaria para la incorporación a la empresa agraria y pesquera, se incluirá un módulo sobre igualdad en la programación establecida en la normativa que regula esta formación.

Artículo 18. *Tecnologías de la información y sociedad digital.*

La Agencia Digital de Andalucía, en coordinación con la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, promoverá acciones para eliminar la brecha digital de género y territorial, tanto en el uso de las tecnologías como en la creación de contenidos, con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres de los sectores agrario y pesquero.

TÍTULO VI

Promoción del empleo y condiciones laborales

Artículo 19. *Objetivos.*

1. El empleo femenino en los sectores que son objeto de esta ley será respaldado, promovido e incentivado por la Administración de la Junta de Andalucía, especialmente el de las jóvenes y el de aquellas que pertenezcan a colectivos vulnerables con mayores dificultades para acceder al empleo.

2. Para eliminar la brecha de género, se adoptarán las medidas oportunas para garantizar el acceso al empleo de las mujeres en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, en condiciones de igualdad, no solo en lo que se refiere a la incorporación, sino también en el ejercicio efectivo de la carrera profesional, de manera que permita a las mujeres promocionar y acceder a puestos directivos o de responsabilidad.

3. La Consejería competente en materia de empleo, ajustándose a las disponibilidades presupuestarias existentes, podrá destinar recursos propios al fomento de la inserción laboral de la mujer y su afiliación a la Seguridad Social con carácter estable dentro de los sectores contemplados en esta ley.

Artículo 20. *Ayudas y subvenciones.*

1. Siempre que sea compatible con la normativa europea o estatal básica, serán priorizadas las solicitudes de ayudas y subvenciones destinadas a alguna actividad agrícola, ganadera, agroalimentaria o pesquera, presentadas por mujeres y por empresas y entidades que, en los términos previstos reglamentariamente, trabajen por la igualdad de oportunidades.

2. Para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 1, en las normas reguladoras de incentivos del ámbito agrario, agroalimentario y pesquero, ya sean financiadas por la Administración de la Junta de Andalucía o por los fondos europeos cuya gestión esté encomendada a la misma, de acuerdo con la normativa específica de aplicación preferente en cada caso, la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural priorizará las solicitudes presentadas por:

a) Una mujer.
b) Una titularidad compartida.
c) Una persona jurídica, en los siguientes casos:

1.º que el porcentaje o las participaciones en el capital o patrimonio en manos de mujeres sea, como mínimo, el cuarenta por ciento, en el caso de ser dos las personas asociadas, o
2.º que el porcentaje o las participaciones en el capital o patrimonio en manos de mujeres y hombres sea, como mínimo, equilibrado en los términos establecidos en el artículo 3.1.i), en los demás casos.

3. Las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, salvo que se justifique que no sea posible por su naturaleza, asignarán un diez por ciento de la puntuación máxima alcanzable a las solicitudes a que se refiere el apartado 1 de este precepto.

4. Asimismo, en las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario, agroalimentario y pesquero cuya naturaleza justifique la incorporación de cláusulas de

igualdad se preverán actuaciones o condiciones de obligado cumplimiento, dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las personas o entidades solicitantes.

5. Los tribunales de evaluación y comisiones que deban realizar valoraciones de solicitudes de ayudas y subvenciones que se otorguen por la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Artículo 21. *Acceso al crédito.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá las medidas necesarias para que las desigualdades de género no impidan el acceso al crédito de las mujeres agrarias, rurales y de la pesca que deseen emprender.

2. En el diseño de las líneas de incentivos que se establezcan en cuanto a productos financieros de acceso al crédito por parte de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural o sus entes instrumentales, se tendrán en cuenta las particularidades y brechas de género existentes en el sector.

3. Los departamentos responsables del diseño y gestión de las líneas de acceso al crédito que se pongan en funcionamiento por la Administración de la Junta de Andalucía diseñarán sistemas de recogida de datos desagregados por sexo que permitan identificar si existen diferencias entre hombres y mujeres, y cuáles son los factores que las determinan.

Artículo 22. *Ayudas y subvenciones a entidades de mujeres rurales, agrarias y pesqueras.*

La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural impulsará ayudas y subvenciones, para el desarrollo de actividades que fomenten la igualdad de oportunidades, a las entidades asociativas representativas de las mujeres que trabajen promoviendo los intereses de las mujeres en el sector agrario, agroalimentario, del ámbito rural y del sector pesquero.

Artículo 23. *Trabajo por cuenta ajena.*

Las ayudas y subvenciones que tengan por objeto la contratación de personal en alguna actividad agrícola, ganadera, agroalimentaria o pesquera, y que se concedan en régimen de concurrencia competitiva, establecerán en sus normas reguladoras un sistema que, respetando los principios de publicidad, concurrencia y objetividad, pueda priorizar la contratación y promoción profesional con carácter estable de mujeres.

Artículo 24. *Trabajo autónomo y economía social.*

1. Se apoyarán el trabajo autónomo femenino, tanto el acceso al mismo como su mantenimiento, y las iniciativas empresariales de mujeres emprendedoras en los sectores objeto de esta ley, especialmente las iniciativas de economía social.

2. Se impulsará la profesionalización de las actividades artesanales agrarias, agroalimentarias y pesqueras realizadas por mujeres como medida de apoyo a la transmisión y mantenimiento de dichas actividades.

3. Los Grupos de Desarrollo Rural y los Grupos de Acción Local Pesquero promoverán el trabajo autónomo femenino, así como las empresas de economía social impulsadas por mujeres, en sus correspondientes estrategias de actuación y ayudas.

Artículo 25. *Salud laboral.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la salud en el trabajo de las mujeres que lo desarrollan en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero.

2. En las políticas y planes de riesgos laborales y de salud laboral de los sectores contemplados en esta ley se incorporará la perspectiva de género. Además de la incidencia de factores de riesgo comunes a mujeres y hombres, se prestará también atención a los

posibles factores diferenciales sobre la salud de mujeres y hombres a nivel de prevención, diagnóstico, implementación y evaluación de dichos planes y políticas.

3. En las políticas, planes y programas desarrollados por la Administración de la Junta de Andalucía en materia de seguridad y salud en el trabajo, se considerarán entre otras cuestiones:

a) La desagregación de los datos por sexo en todos los diagnósticos y análisis en estas materias.

b) El impulso en el diseño de los puestos de trabajo, equipos, herramientas, ropa y calzado, para que tengan en cuenta las diferencias físicas y anatómicas entre mujeres y hombres.

c) La realización de campañas de información y difusión sobre los riesgos laborales específicos y diferenciados para las mujeres trabajadoras en los sectores objeto de esta ley.

d) Se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de consulta y participación relacionados con la prevención de riesgos.

e) Se atenderá especialmente la protección de la salud de las mujeres trabajadoras en el sector primario y, especialmente, durante el embarazo y la maternidad.

Artículo 26. *Protección frente al acoso sexual y por razón de género.*

Las mujeres de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero tienen derecho a disponer de información, servicios y recursos de calidad destinados a la prevención de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres, acoso sexual y por razón de género, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre; para ello, se promoverá la organización de actividades formativas dirigidas a empresas, cooperativas y sindicatos de los sectores agrario y marítimo-pesquero, así como a asociaciones de mujeres agrarias, rurales y del mar.

TÍTULO VII

Titularidad compartida

Artículo 27. *Medidas de difusión.*

La Consejería competente en materia de agricultura y ganadería realizará campañas de información, difusión y sensibilización para promover e incrementar el acceso de las mujeres a la titularidad en cualquiera de sus formas y figuras legales, muy especialmente a la titularidad compartida, y su inscripción en los registros correspondientes. Dichas campañas se realizarán en colaboración con las organizaciones profesionales agrarias, las asociaciones de mujeres, las cooperativas agroalimentarias, los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como con las entidades habilitadas u otros agentes que intervienen habitualmente como apoyo y asesoramiento en la gestión de las empresas agrarias.

Artículo 28. *Promoción y mejora de la figura de la titularidad compartida.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la figura de la titularidad compartida con objeto de que se cumpla el fin para el que fue creada y fomentará el acceso de las mujeres a la titularidad registral de las explotaciones, así como a la titularidad de las ayudas, pagos, derechos de producción, primas, cuotas u otras medidas de efecto equivalente que correspondan a su explotación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la cooperación, la colaboración, la simplificación y la digitalización de trámites entre las distintas Administraciones implicadas, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 1.

3. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará programas de ayudas que faciliten y promuevan el acceso a la cotitularidad de las explotaciones por las mujeres que trabajan en el sector agrario. Dichos programas se aplicarán a las mujeres titulares o cotitulares de explotaciones agrarias ubicadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía que

se incorporen al régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos a través del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios de la Seguridad Social, o al que en su momento les pueda corresponder, en particular cuando se calcule que su incorporación a la Seguridad Social no vaya a generar derecho a una pensión de jubilación.

4. En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia agraria a las que se refiere el artículo 20, se deberá priorizar a las explotaciones reconocidas como de titularidad compartida, siempre que sean conformes a la normativa comunitaria que resulte de aplicación.

5. La Consejería competente en materia de agricultura y ganadería prestará asesoramiento técnico para la realización de los trámites necesarios para lograr el acceso e inscripción a la titularidad compartida.

Artículo 29. *Asignación y otras medidas.*

1. En las decisiones sobre asignación de cuotas, derechos, adjudicación de terrenos agrarios de fondos públicos, autorización administrativa de cultivos y similares, se podrá dar prioridad a las explotaciones cuya titularidad sea de una mujer o de titularidad compartida o de una persona jurídica, o demás entidades sin personalidad jurídica a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en las que el porcentaje o las participaciones de capital, patrimonio u otras aportaciones en manos de mujeres sea como mínimo del cuarenta por ciento, en el caso de ser dos personas asociadas o cotitulares, o como mínimo equilibrada en los demás casos.

2. Las explotaciones señaladas en el apartado 1 podrán tener acceso prioritario a las subvenciones que, en su caso, se establezcan para financiar las contribuciones a mutualidades u otros instrumentos de estabilización de rentas que ofrezcan compensación por una disminución acusada de sus rentas anuales y otros seguros de cosecha, de conformidad con la normativa comunitaria, nacional y autonómica de aplicación preferente en cada caso.

Disposición adicional única. *Representación equilibrada de mujeres y hombres en los Grupos de Desarrollo Rural y Grupos de Acción Local Pesquero.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, los Grupos de Desarrollo Rural y los Grupos de Acción Local Pesquero que gestionen fondos públicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía deberán contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos de gobierno, de conformidad con el artículo 4.2. En el caso de que incumplan esta obligación, les será de aplicación el régimen sancionador previsto en materia de subvenciones en el ámbito de la Junta de Andalucía, de conformidad con el artículo 129.1 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. La Consejería competente en materia de desarrollo rural y de pesca será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores que correspondan.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

En virtud de su potestad reglamentaria originaria, el Consejo de Gobierno está facultado para dictar las disposiciones reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

§ 207

Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 9, de 11 de enero de 1982
Última modificación: 17 de julio de 2010
Referencia: BOE-A-1982-634

TITULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 9.

Uno. Los derechos y deberes fundamentales de los asturianos, son los establecidos en la Constitución.

Dos. Las instituciones de la Comunidad Autónoma de Asturias, dentro del marco de sus competencias, velarán especialmente por:

a) Garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes fundamentales de cuantos residen en el territorio del Principado.

b) Impulsar una política tendente a la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

c) Adoptar aquellas medidas que tiendan a fomentar el incremento del empleo y la estabilidad económica.

d) Procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos, para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean efectivas y reales.

e) Facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de Asturias.

[. . .]

§ 208

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma del Principado de Asturias
«BOPA» núm. 64, de 18 de marzo de 2011
«BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-7887

EL PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Sea notorio que la Junta General del Principado de Asturias ha aprobado, y yo en nombre de Su Majestad el Rey, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.2 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, vengo a promulgar la siguiente Ley del Principado de Asturias para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Preámbulo

I

1. En el marco del derecho a la no discriminación por razón de sexo, recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, como resultado de los trabajos de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Posteriormente, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 20 de diciembre de 1993, los Estados partes se comprometieron a tomar en todas las esferas, en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. También procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi, en 1985, y Beijing, en 1995.

II

2. Ya en el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam incluyó entre sus fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, dedicando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, su Capítulo III a la igualdad, señalando expresamente en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y

retribución. En su desarrollo se dictó, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). En otro orden de cosas, cabe mencionar la Decisión n.° 803/2004/CE del Parlamento Europeo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa Daphne II).

III

3. En la legislación española, ya el artículo 1 de la Constitución propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, proclamando el artículo 14 la igualdad de las españolas y españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, conforme al artículo 9.2, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

4. Sin embargo, la desigualdad persiste y la igualdad de derechos no ha supuesto la consecución de la igualdad real. La violencia de género, la discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la ausencia de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, la aún escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, económica, cultural o social son muestras de que la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres es aún un reto pendiente que requiere la articulación de políticas públicas y nuevos instrumentos jurídicos.

5. Por ello en los últimos años se han producido importantes avances legislativos en esta materia, debiendo destacarse la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que constituyen el marco normativo de referencia para la presente Ley autonómica.

6. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, marca un antes y un después en la consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la estrategia de las políticas de igualdad. Ésta suele entenderse como una suerte de derecho privativo de las mujeres, convirtiéndolas en un grupo que defiende sus intereses particulares; sin embargo, las mujeres constituyen la mitad de la población y la igualdad de trato es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía, una condición esencial de la democracia.

7. En coherencia con lo anterior, otra de las ideas recurrentes en la citada Ley Orgánica es que, para seguir avanzando en materia de igualdad, es preciso que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades de participar en lo público y compartamos en condiciones de equidad el espacio público y el privado. Para alcanzar estos objetivos, plantea como estrategia la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a todas las políticas públicas y articula una serie de instrumentos para hacerlo posible.

IV

8. El Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias recoge en su artículo 9.2 la obligación de las instituciones de la Comunidad Autónoma de Asturias, dentro del marco de sus competencias, de procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, ostentando competencias exclusivas o de desarrollo legislativo en los concretos ámbitos sectoriales afectados por la presente Ley.

9. En Asturias, desde que en el año 1999 se crea el Instituto Asturiano de la Mujer, se han aprobado en materia de igualdad de oportunidades cuatro planes de gobierno: IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias (2001-2005), Plan del Principado de Asturias para Avanzar en la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2002-2004), Programa de Estrategias para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y

Hombres (2005-2007) y Programa del Principado de Asturias de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (2008).

10. En estos años las políticas de igualdad de oportunidades en la Comunidad Autónoma han experimentado un importante desarrollo, siguiendo dos estrategias diferentes y complementarias.

11. De un lado, la puesta en marcha de proyectos específicos liderados y gestionados por el Instituto Asturiano de la Mujer y, por otro, tratando de impulsar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las políticas públicas; desarrollando, con un cierto alcance, políticas transversales de igualdad fundamentalmente en materia de educación, salud, bienestar social y formación del personal.

12. Para seguir avanzando en materia de igualdad resulta imprescindible reforzar e impulsar la estrategia del enfoque integrado de género y dotar al Instituto Asturiano de la Mujer de instrumentos para hacer posible este impulso y para que cada uno de los departamentos de la Administración del Principado de Asturias integre la igualdad de mujeres y hombres como objetivo de sus políticas.

13. Teniendo en cuenta, por tanto, la persistencia de la desigualdad, la necesidad de avanzar desde la igualdad formal a la igualdad real, el marco legislativo del Estado y el nivel de desarrollo alcanzado por las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género en la Comunidad Autónoma; valorando, a su vez, la estrecha relación entre el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género se plantea la posibilidad de elaborar la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género del Principado de Asturias.

14. Son objetivos de esta Ley: impulsar el principio de igualdad en todas las políticas públicas y afianzar las políticas de igualdad, fijando objetivos y estrategias; erradicar la violencia de género, avanzando en el rechazo ciudadano a este fenómeno y en la implantación de un modelo de atención a víctimas de la violencia de género conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; promover la igualdad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y en la formación profesional; e impulsar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V

15. La presente Ley consta de 49 artículos y está dividida en un Título preliminar y cinco Títulos.

16. El Título preliminar regula el objeto y ámbito de aplicación de la Ley, aludiendo a los conceptos esenciales de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas y presencia equilibrada, violencia de género, derecho a la información, derecho a la asistencia social integral y derecho a la asistencia jurídica.

17. El Título I establece las políticas públicas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, aludiendo a la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, la promoción de la igualdad de género por la Administración Pública del Principado de Asturias, así como las acciones administrativas para el fomento de la igualdad, destacando las medidas destinadas a la atención a las víctimas de la violencia de género y la prevención de este fenómeno, entre las que sobresale la Red de casas de acogida del Principado de Asturias, así como la integración del principio de igualdad en el modelo educativo asturiano. Se alude asimismo a la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la salud, en las políticas de bienestar social, en los ámbitos de la cultura, el deporte y las políticas de impulso de la sociedad de la información, en el desarrollo rural, en la cooperación para el desarrollo, así como en la formación de las Policías Locales y en los medios de comunicación.

18. El Título II se refiere a la igualdad de oportunidades en el empleo, constituyendo un objetivo prioritario de la política de empleo en el Principado de Asturias la participación en condiciones de igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo.

19. Por su parte, el Título III desarrolla el derecho al trabajo en igualdad, ciñéndose a aspectos como la igualdad en las empresas, la prevención de riesgos laborales con

perspectiva de género, la marca asturiana de excelencia en igualdad –como reconocimiento específico del Principado de Asturias a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias–, así como la incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos. Se regula, a su vez, la igualdad en el empleo público y la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.

20. El Título IV se centra en las funciones de la Administración del Principado de Asturias, aludiendo al Instituto Asturiano de la Mujer como el órgano al que corresponden las acciones de desarrollo y ejecución de las políticas de igualdad que se diseñen y coordinen por la Consejería competente en la materia. En dicho Título se consagra el Consejo Asturiano de la Mujer, como órgano de participación, consulta y asesoramiento del Principado de Asturias, que sirve de cauce para la participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo político, social, laboral, económico y cultural de nuestra Comunidad.

21. Finalmente, el Título V consta de un único artículo en el que se establece el procedimiento de evaluación de la aplicación de la Ley en las políticas públicas.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias.

Con tal fin, se fomentará la colaboración entre todas las personas y entidades, públicas y privadas, que intervienen en las relaciones sociales desarrolladas en el Principado de Asturias, procurando que todas se rijan en el ejercicio de sus competencias y facultades por la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

2. Del mismo modo es objeto de esta Ley la adopción de medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento.

3. Las obligaciones y derechos establecidos en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en el territorio del Principado de Asturias, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 2. *Conceptos.*

1. A los efectos de esta Ley, los conceptos de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas y presencia equilibrada serán los definidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. A los efectos de esta Ley, los conceptos de violencia de género, derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica serán los regulados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

[. . .]

CAPÍTULO I

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 3. *Transversalidad.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de la Administración del Principado de Asturias. A tal

efecto, la Administración del Principado de Asturias integrará el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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 4. *Informe de evaluación de impacto de género.*

1. Para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas, el Principado de Asturias incorporará la evaluación de impacto de género en el desarrollo de sus competencias.

2. En cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior, se incorporará un informe sobre su impacto por razón de género en la tramitación de los proyectos de ley, de los proyectos de decreto y de los planes de especial relevancia económica, social, artística y cultural que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno, en la forma que se establezca reglamentariamente.

Artículo 5. *Lenguaje no sexista e imagen de mujeres y hombres.*

1. Los poderes públicos asturianos utilizarán un lenguaje no sexista y lo fomentarán en la totalidad de las relaciones sociales, artísticas y culturales.

2. Asimismo, la comunicación institucional utilizará un lenguaje no sexista y velará por la transmisión de una imagen no estereotipada, igualitaria y plural de mujeres y hombres.

Artículo 6. *Plan estratégico de igualdad de oportunidades.*

El Consejo de Gobierno, en el ámbito de las competencias del Principado de Asturias, aprobará cada Legislatura, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, 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 género. El citado plan se remitirá a la Junta General del Principado de Asturias para su conocimiento y debate, en los términos que prevé su reglamento para la tramitación de los planes del Consejo de Gobierno.

Artículo 7. *Adecuación de estadísticas e investigaciones y estudios a la perspectiva de género.*

1. Con la finalidad de garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, los poderes públicos del Principado de Asturias deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e introducir 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 incluir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulte 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 se dispone de modo que se puedan conocer las diversas situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

2. Asimismo, los poderes públicos del Principado de Asturias promoverán las investigaciones y estudios sobre las causas y la situación de desigualdad por razón de sexo y la violencia de género y difundirán sus resultados, contemplando en ellos especialmente la situación de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyan múltiples factores de discriminación.

CAPÍTULO II

Promoción de la igualdad de género por la Administración Pública del Principado de Asturias

Artículo 8. *Composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados.*

1. Se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos, considerados en su conjunto.

2. Igualmente la Administración del Principado de Asturias procurará respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de sus órganos colegiados, así como en la modificación o renovación de los mismos. Se excluirán del cómputo aquellas personas que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen.

3. A efectos de lo establecido en el apartado anterior, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta procurará que ésta responda al principio de representación equilibrada.

Artículo 9. *Subvenciones.*

La Administración del Principado de Asturias podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas que convoque en el ejercicio de sus competencias la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes.

[. . .]

Sección 2.ª Igualdad y educación: Enseñanza no superior y universitaria

Artículo 14. *La igualdad entre mujeres y hombres en la educación.*

El Principado de Asturias integrará en su modelo educativo la formación en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, garantizará la igualdad en el derecho a la educación de mujeres y hombres a través de una incorporación activa de este principio a sus objetivos y actuaciones.

Artículo 15. *La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.*

El modelo educativo asturiano, a fin de integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, perseguirá los siguientes fines:

a) Eliminar y rechazar los comportamientos y contenidos sexistas y roles, estereotipos y prejuicios que supongan discriminación entre mujeres y hombres.

b) Fomentar en el alumnado la autonomía personal y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas.

c) Incorporar el aprendizaje de métodos de resolución pacífica de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la diversidad y a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

d) Prevenir la violencia de género.

e) Promover una educación afectiva y sexual basada en la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad compartida y el respeto hacia las distintas orientaciones sexuales e identidades de género.

f) Incluir como principios de calidad del modelo educativo asturiano la supresión de los obstáculos a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el fomento de esa igualdad plena.

g) Incorporar en los currículos y en todas las etapas educativas el principio de igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible y reconociendo la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

h) Proporcionar una orientación académica y profesional no sexista que contribuya a que el alumnado pueda elegir sin sesgos de género entre las distintas opciones académicas.

i) Promover 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.

j) Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la dirección y en los equipos directivos de los centros educativos.

Artículo 16. *Materiales didácticos.*

La Administración educativa asturiana y, en particular, los centros docentes emplearán materiales didácticos que integren los fines recogidos en el artículo anterior.

Artículo 17. *Formación del profesorado.*

La Consejería competente en materia educativa adoptará las medidas necesarias para integrar la perspectiva de género en la formación inicial y continua del profesorado, tanto de modo transversal en los distintos contenidos como de manera específica.

Articulo 18. *Formación de los miembros de los consejos escolares.*

Las Consejerías competentes en materia de educación y de igualdad promoverán la coordinación y la formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género de las personas designadas por los consejos escolares de los centros docentes públicos para el impulso de las medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 19. *La igualdad en el ámbito de la educación universitaria.*

1. El sistema universitario asturiano, en el ámbito de sus competencias, fomentará tanto la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de esa igualdad.

2. El sistema universitario asturiano desarrollará, dentro de sus competencias, planes tendentes a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

3. Respetando la autonomía universitaria y según lo establecido en su legislación específica, se impulsarán medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

Sección 3.ª Otras políticas públicas

Artículo 20. *La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la salud.*

1. El Principado de Asturias impulsará el mantenimiento y mejora del nivel de salud de mujeres y hombres y promoverá la desaparición de las desigualdades de género en el campo de la salud.

2. Para conseguir estos objetivos, la Administración sanitaria asturiana desarrollará las siguientes actuaciones:

a) La integración de la perspectiva de género en la formulación, desarrollo y evaluación de las políticas, estrategias y programas de salud.

b) El impulso de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, teniendo en cuenta que la desigual presencia y distribución de responsabilidades de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en las tareas de cuidado, en el empleo y en la toma de decisiones, así como la distinta configuración de los estilos de vida y diversidad de orientaciones sexuales e identidades actúan como determinantes generadores de desigualdades en el campo de la salud.

c) La garantía de la igualdad en el acceso al sistema sanitario público, así como en la atención sanitaria, teniendo presentes las diferentes necesidades de mujeres y hombres y

evitando que se produzca discriminación por razón de sexo en el trato a los problemas de salud.

d) La detección, atención y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando para ello la formación del personal sanitario en dicho ámbito. Asimismo, se elaborarán protocolos de atención y coordinación con el resto de servicios públicos implicados.

e) El desarrollo de un programa de salud sexual y reproductiva potenciando, entre otras medidas, la prevención de embarazos no deseados y enfermedades o infecciones de transmisión sexual, con especial enfoque en la población adolescente y los colectivos en riesgo de exclusión social.

f) La garantía del acceso a la interrupción voluntaria del embarazo en la red sanitaria pública o concertada, en los términos que marca la legislación vigente.

g) La garantía de una atención al embarazo, parto y posparto conforme a las recomendaciones formuladas por la Organización Mundial de la Salud, teniendo en cuenta la capacidad de decisión de la madre.

h) La integración de la perspectiva de género en la formación continuada del personal sanitario.

i) El fomento de la investigación científica que profundice, desde una perspectiva de género, en el conocimiento, prevención y tratamiento de los problemas de salud de las mujeres y de sus condicionantes, tanto los biológicos como los socialmente construidos.

Artículo 21. *La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de bienestar social.*

1. El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, integrará la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social y adoptará las medidas oportunas para mejorar la calidad de vida de las mujeres de los colectivos desfavorecidos, así como para promover la integración de las que estén en riesgo de exclusión social.

2. Se establecerán actuaciones específicas para las mujeres de colectivos que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad, como pudieran ser, entre otras, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las reclusas, las víctimas de la violencia de género y de la trata de mujeres con fines de explotación sexual, prestando una especial atención al colectivo de mujeres mayores dada su mayor vulnerabilidad.

3. La Administración del Principado de Asturias colaborará con aquellas organizaciones sin ánimo de lucro con experiencia y formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género en el desarrollo de programas de atención a mujeres de colectivos especialmente vulnerables, así como con aquéllas que realicen programas que contribuyan a su inserción laboral.

4. Se impulsarán los servicios de cuidado de personas con la finalidad de promover la corresponsabilidad institucional.

5. El Principado de Asturias desarrollará las actuaciones necesarias para la detección de situaciones de riesgo o existencia de violencia contra las mujeres a través de los servicios sociales.

6. Los servicios sociales de las Administraciones autonómica y local adoptarán un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género en coordinación con el resto de servicios públicos implicados. Dicho protocolo formará parte del Protocolo Interdepartamental de Atención a Víctimas de la Violencia de Género.

7. Las políticas y planes que se desarrollen en el Principado de Asturias en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

8. El Principado de Asturias, 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 violencia de género, en especial cuando en ambos casos tengan hijos o hijas menores exclusivamente a su cargo.

Artículo 22. *La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la cultura.*

El Principado de Asturias, dentro de sus competencias, promoverá y adoptará las medidas necesarias para conseguir la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y

hombres en el acceso a la cultura. Para ello, facilitará la participación de las mujeres en todas las disciplinas artísticas y culturales, divulgará sus aportaciones y establecerá acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual, artística y cultural.

Artículo 23. *La integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.*

1. La Administración del Principado de Asturias, dentro de sus competencias y en coordinación con el resto de Administraciones y organismos competentes, promoverá la práctica del deporte por parte de las mujeres y combatirá la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

2. Asimismo, junto a las federaciones, asociaciones y demás entidades deportivas de esta Comunidad Autónoma, se promoverá la difusión de los eventos deportivos femeninos y se velará por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la celebración de pruebas y en la convocatoria de premios de carácter deportivo.

Artículo 24. *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información.*

1. La Administración del Principado de Asturias promoverá el acceso y el uso en condiciones de igualdad de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de mujeres y hombres. Asimismo, incluirá el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución de sus políticas para el desarrollo de la sociedad de la información y promoverá los contenidos creados por mujeres en este ámbito.

2. Los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación que reciban financiación de las Administraciones Públicas asturianas utilizarán lenguaje y contenidos no sexistas.

Artículo 25. *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de desarrollo rural.*

1. El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación igualitaria en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualmente, se desarrollarán acciones dirigidas a prevenir y combatir la violencia de género entre las mujeres del medio rural asturiano, así como a favorecer su acceso a la formación, al empleo y a las nuevas tecnologías e impulsar su plena participación en la vida pública.

2. Se garantizará el ejercicio del derecho a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias por parte de agricultoras y ganaderas, en los términos establecidos en la legislación estatal en la materia.

Artículo 26. *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas de cooperación para el desarrollo.*

1. Las políticas, planes y estrategias de la cooperación asturiana para el desarrollo integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres, siendo ésta además una prioridad transversal y sectorial de dichas actuaciones.

2. Se elaborará una estrategia sectorial para la incorporación del enfoque de género en las políticas de cooperación para el desarrollo del Principado de Asturias, que será evaluada cada cuatro años.

Artículo 27. *Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

1. La Administración del Principado de Asturias, en cooperación con las concejos que cuenten con Cuerpos de Policía Local, fomentará su formación a fin de conseguir la máxima eficacia en la prevención y detección de la violencia de género y en el control y cumplimiento de las medidas judiciales de protección.

Asimismo, colaborará en la formación y especialización de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado ubicados en el Principado de Asturias.

2. El Principado de Asturias, en el ejercicio de las competencias propias de coordinación de las Policías Locales en materia de formación, incluirá en los programas formativos dirigidos a la capacitación de Policías Locales de nuevo ingreso y en los programas orientados a su especialización módulos formativos sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y protección y atención a las víctimas.

Artículo 28. *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación.*

1. Todos los medios de comunicación del Principado de Asturias respetarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Los medios de comunicación de titularidad pública transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres, debiendo utilizar un lenguaje no sexista.

3. El Principado de Asturias promoverá la formación en igualdad entre mujeres y hombres y la prevención y sensibilización contra la violencia de género de los y las profesionales de los medios de comunicación social. Asimismo, elaborará recomendaciones para el tratamiento de la violencia de género y la imagen no estereotipada de mujeres y hombres desde los mismos, impulsando pactos de autorregulación en los medios de comunicación de titularidad privada.

4. El Principado de Asturias velará para que la imagen de mujeres y hombres que se transmita a través de la publicidad sea igualitaria, plural y no estereotipada.

TÍTULO II

Igualdad de oportunidades en el empleo

CAPÍTULO I

Igualdad en el acceso al empleo

Artículo 29. *La igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de las políticas de empleo.*

Constituye un objetivo prioritario de la política de empleo en el Principado de Asturias mejorar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, garantizando la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 30. *Igualdad en la intermediación laboral.*

1. El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias no tramitará aquellas ofertas de empleo que supongan discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Quienes hubiesen formulado una oferta de carácter discriminatorio serán informados de los cambios que deban introducirse para cumplir con el principio de igualdad y no discriminación.

2. Se proporcionará al personal del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias la formación suficiente para cumplir la obligación indicada en el apartado anterior, así como para incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral.

3. El personal de las entidades colaboradoras del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias deberá disponer de la formación necesaria en igualdad de oportunidades para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en todos los procesos de inserción laboral.

Artículo 31. *Políticas activas de empleo para la igualdad de oportunidades.*

1. Las Administraciones Públicas asturianas, en el marco de sus respectivas competencias, integrarán la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo, incluyendo y adoptando para tal fin las medidas y actuaciones necesarias.

2. En los programas de fomento del empleo se incluirán medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, superar las diferencias salariales por razón de género y combatir la segregación horizontal del mercado de trabajo.

3. En todos los casos previstos en los programas de fomento del empleo, la cuantía de las subvenciones se incrementará cuando la contratación se realice con mujeres de alguno de los colectivos beneficiarios según los citados programas.

4. En el diseño y ejecución de las políticas de empleo se incorporarán medidas específicas para las mujeres afectadas por varias causas de discriminación, con especial atención a las víctimas de la violencia de género.

5. El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género en coordinación con el resto de servicios públicos implicados. Este protocolo se incluirá dentro del Protocolo Interdepartamental de Atención a Víctimas de la Violencia de Género.

6. En el proceso de orientación laboral se informará a las mujeres demandantes de empleo de las posibilidades de acceder a ocupaciones o sectores de actividad con menor índice de empleo femenino, ofreciéndoles programas de reciclaje profesional.

7. Se garantizará la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal que preste el servicio de orientación laboral.

Artículo 32. *Fomento y consolidación del autoempleo femenino.*

1. La Administración del Principado de Asturias promoverá una mayor presencia de mujeres empresarias en todos los sectores de actividad y ocupaciones, especialmente en aquellos en que estén subrepresentadas, mediante el fomento del autoempleo, tanto en su vertiente individual como colectiva.

2. Se establecerán medidas e instrumentos de colaboración destinados a impulsar y apoyar el trabajo por cuenta propia de las mujeres, reforzando los servicios de acompañamiento y formación tanto para la creación como para la consolidación de sus iniciativas emprendedoras.

3. Se fomentará el establecimiento de redes de empresarias y su participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de productos.

CAPÍTULO II

Formación profesional para el empleo en igualdad

Artículo 33. *Integración del principio de igualdad en la formación profesional.*

1. La Administración del Principado de Asturias favorecerá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera transversal, en el ejercicio de sus competencias, en materia de formación profesional ocupacional y continua.

2. En cumplimiento de este mandato, se incorporará la perspectiva de género en el diseño y planificación de los distintos programas formativos, en la potenciación de la formación de los colectivos desfavorecidos, en la atención a las necesidades formativas específicas del personal de las pequeñas y medianas empresas y de las trabajadoras y trabajadores autónomos, en la concesión de subvenciones o ayudas y en el diseño de los mecanismos de evaluación.

Artículo 34. *Acciones positivas en el marco de la formación profesional.*

La Consejería competente en materia de diseño y ejecución de los programas de formación ocupacional y continua y en materia de inserción introducirá medidas que favorezcan la incorporación a dichos programas de las personas del sexo menos representado en la actividad productiva de que se trate, atendiendo prioritariamente sus

necesidades, siempre con el objetivo último de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 35. *Conciliación de la vida laboral y familiar en la formación profesional ocupacional y continua.*

1. La Administración del Principado de Asturias facilitará el acceso a la formación profesional ocupacional y continua de las personas que sean titulares de familias monoparentales.

2. La Administración del Principado de Asturias promoverá el incremento de la oferta de formación profesional no presencial o mixta para superar las limitaciones que los horarios de las actividades formativas puedan suponer a las necesidades individuales de conciliación de la vida familiar y laboral.

TÍTULO III

El derecho al trabajo en igualdad

CAPÍTULO I

La igualdad en las empresas

Sección 1.ª Fomento de la igualdad en las condiciones de trabajo

Artículo 36. *Compromiso con el trabajo digno e igualitario.*

1. Las empresas respetarán el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y condiciones de trabajo, sin que puedan adoptar decisiones, celebrar contratos y pactos, ni suscribir convenios que supongan discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. En particular, en el marco de la normativa laboral, se evitarán cualesquiera repercusiones negativas por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar más allá de las consecuencias sobre las percepciones económicas expresamente previstas por la legislación vigente.

2. En el ejercicio de sus facultades directivas y disciplinarias vigilarán especialmente que el entorno de trabajo no sea intimidatorio, degradante u ofensivo, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo que se produzca en dicho ámbito.

3. Las Consejerías competentes en materia de trabajo, empleo e igualdad actuarán coordinadamente en el diseño, planificación y organización periódica de actuaciones de sensibilización dirigidas a las personas, físicas y jurídicas, intervinientes en las relaciones de empleo y de trabajo. Estas actuaciones tendrán como finalidad difundir el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la igualdad de oportunidades laborales, promoviendo el compromiso social con este derecho y con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 37. *Planes de igualdad en las empresas.*

1. La Consejería competente en materia de trabajo fomentará la adopción e implantación voluntaria de planes de igualdad, previa negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en aquellas empresas que tengan algún centro de trabajo en el Principado de Asturias y que no estén obligadas de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo, se podrá incentivar la mejora continuada de los planes que hayan sido negociados en las empresas obligadas de conformidad con la citada Ley Orgánica.

2. Los planes de igualdad partirán de un diagnóstico previo sobre la situación de las mujeres y los hombres en la empresa de que se trate.

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

3. 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.

4. Los programas de formación integrados en los planes de igualdad incluirán acciones formativas que tengan como resultado la promoción de mujeres a las categorías y grupos profesionales en que estén subrepresentadas.

5. Se instrumentarán reglamentariamente mecanismos de seguimiento y evaluación externa de la implantación de los planes y medidas de igualdad que hayan recibido financiación por parte del Principado de Asturias.

Sección 2.ª Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Artículo 38. *Integración del principio de igualdad en las competencias autonómicas en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. El Principado de Asturias, en el ejercicio de las competencias que le corresponden en materia de prevención de riesgos laborales, integrará en todas sus actuaciones y de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, se realizarán las siguientes actuaciones:

a) Promover que los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas integren la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos, en la elección de los equipos de trabajo y en las medidas preventivas.

b) Incentivar que los planes y medidas de igualdad adoptados por las empresas incluyan actuaciones concretas en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Incluir la perspectiva de género en las actividades de promoción de la prevención, asesoramiento técnico y vigilancia y control destinadas a los trabajadores y trabajadoras autónomas.

d) Establecer programas de formación específica en materia de salud laboral y de prevención de riesgos desde una perspectiva de género para las personas y colectivos con responsabilidades en materia preventiva.

e) Integrar la perspectiva de género en las campañas de difusión de la cultura preventiva y de buenas prácticas en el trabajo y en los estudios técnicos, análisis estadísticos e investigaciones científicas sobre salud laboral y prevención de riesgos.

Artículo 39. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

1. El Principado de Asturias, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para conseguir un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entendiendo éstos como riesgos laborales que han de ser prevenidos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se deriven de tales conductas.

2. La Consejería competente en materia de trabajo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, impulsará la elaboración de protocolos de actuación en los supuestos de acoso, así como de prevención y protección frente a las consecuencias derivadas de dichas situaciones.

Sección 3.ª La marca asturiana de excelencia en igualdad

Artículo 40. *Marca asturiana de excelencia en igualdad.*

1. La marca asturiana de excelencia en igualdad es un reconocimiento con el que el Principado de Asturias distinguirá a aquellas empresas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres y que destaquen en la aplicación de políticas igualitarias.

2. Este distintivo tiene la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como las mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

3. Las empresas que pueden optar a esta distinción para sus productos o servicios son aquellas que, con independencia de que su capital sea público o privado, tengan su domicilio social en el Principado de Asturias o cuenten con centro de trabajo en Asturias.

4. Reglamentariamente se determinarán el procedimiento y las condiciones para la obtención y, en su caso, renovación de la marca asturiana de excelencia en igualdad, así como las facultades derivadas de su posesión.

Sección 4.ª Igualdad en las relaciones colectivas de trabajo

Artículo 41. *Incorporación de la perspectiva de género en los convenios colectivos.*

1. Las Consejerías competentes en materia de igualdad, trabajo y empleo impulsarán la formación y sensibilización de las partes implicadas en la negociación colectiva a fin de hacer posible la incorporación de la perspectiva de género a este proceso.

2. La Consejería competente en materia de trabajo vigilará que los convenios colectivos que se registren no contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.

CAPÍTULO II

Igualdad en el empleo público

Articulo 42. *El principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.*

1. La Administración del Principado de Asturias, dentro de su ámbito de competencias, habrá de promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos sus ámbitos de actuación y, particularmente, respecto de sus empleados y empleadas públicas.

2. En cumplimiento de lo establecido en el apartado anterior la Administración del Principado de Asturias deberá:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad de su personal, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 43. *Planes de igualdad en la Administración del Principado de Asturias.*

1. La Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

2. En la Administración del Principado de Asturias el plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de las empleadas y 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 Gobierno, al que corresponderá su aprobación a propuesta de las Consejerías competentes en materia de función pública y de políticas de igualdad.

3. Respecto de los organismos públicos, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral y en las restantes disposiciones que en su caso resulten aplicables.

CAPÍTULO III

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 44. *Compromiso con la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las mujeres y los hombres residentes en el Principado de Asturias procurarán compartir las responsabilidades familiares, las tareas de cuidado, las domésticas y la atención de las personas con autonomía limitada a su cargo, con los mecanismos de apoyo que al efecto arbitre la Administración del Principado de Asturias.

2. Las Administraciones Públicas y empresas favorecerán el reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares y las oportunidades profesionales. Se evitará toda discriminación basada en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. La Administración del Principado de Asturias adoptará medidas para facilitar la conciliación efectiva de la vida laboral, familiar y personal.

4. La Administración del Principado de Asturias promoverá la realización periódica de estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma, e informará a la sociedad asturiana del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

5. Al objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, la Consejería competente en materia de educación, en colaboración con los centros públicos y concertados, adoptará las medidas oportunas para extender el horario de apertura de los centros educativos y mejorar la coordinación entre la jornada laboral y la escolar.

TÍTULO IV

Administración autonómica

Artículo 45. *Funciones.*

En cumplimiento de la obligación de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Principado de Asturias ejercerá las siguientes funciones:

a) Evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y, especialmente, del grado de cumplimiento de la presente Ley.

b) Integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, así como la evaluación de la transversalidad y sus efectos y, en concreto, el seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

c) Elaboración de normas y planes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

d) Impulso de la coordinación, colaboración y cooperación entre las diferentes Administraciones Públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres y de prevención y erradicación de la violencia de género.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y la violencia de género en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

f) Adopción de políticas de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y la violencia de género y de medidas para su erradicación.

g) Prestación de asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos y a la iniciativa privada cuando así se establezca.

h) Fomento de la adopción de medidas que favorezcan la igualdad efectiva en el ámbito privado y en especial en las empresas.

i) Adopción de políticas y medidas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j) Instauración de mecanismos que faciliten la participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad

Autónoma, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

k) Cualquier otra función que a tal fin le sea encomendada en la materia.

Artículo 46. *Instituto Asturiano de la Mujer.*

1. La Consejería competente en materia de igualdad será la responsable del diseño y coordinación de las políticas de igualdad que se desarrollen por la Administración del Principado de Asturias. Asimismo, coordinará la actividad que en este ámbito realicen otros departamentos de la Administración, y será el órgano competente para el impulso, evaluación y seguimiento de lo dispuesto en esta Ley.

2. El Instituto Asturiano de la Mujer es el órgano al que corresponden las acciones de desarrollo y ejecución de las políticas previstas en el apartado anterior.

Su organización y funcionamiento se determinarán mediante Decreto del Consejo de Gobierno.

Artículo 47. *Unidades de igualdad entre mujeres y hombres.*

1. En todas las Consejerías se encomendará a uno de sus órganos centrales la finalidad de incorporar la perspectiva de género y el efectivo cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas.

2. En todo caso, la Administración del Principado de Asturias garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres para realizar eficazmente las políticas públicas con esta perspectiva y dotará a las unidades de igualdad del personal técnico y medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 48. *Consejo Asturiano de la Mujer.*

1. El Consejo Asturiano de la Mujer es el órgano que sirve de cauce para la participación de las organizaciones de mujeres en el desarrollo político, social, laboral, económico y cultural de Asturias.

2. El Consejo Asturiano de la Mujer es un órgano de participación, consulta y asesoramiento del Principado de Asturias, integrado por representantes de asociaciones de mujeres, entidades, partidos políticos y sindicatos que contemplan como fin principal la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Son funciones del Consejo Asturiano de la Mujer:

a) Ofrecer un cauce de participación a las mujeres a través de las asociaciones y entidades representativas de sus reivindicaciones, proponiendo las medidas políticas necesarias al objeto de potenciar y mejorar dicha participación en el desarrollo político, social, económico y cultural del Principado de Asturias.

b) Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante la Administración autonómica y ante cualquier institución de carácter público o privado, para el desarrollo de políticas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

c) Cuantas otras le fuesen encomendadas por la legislación vigente.

4. La composición, organización y funcionamiento del Consejo Asturiano de la Mujer se determinarán mediante Decreto del Consejo de Gobierno.

TÍTULO V

Garantías de la igualdad de oportunidades

Artículo 49. *Evaluación de la aplicación de la Ley.*

1. En los términos que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe de evaluación sobre el conjunto de actuaciones desarrolladas en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La Consejería competente en materia de igualdad será la encargada de coordinar la realización de dicho informe y, a partir del mismo, propondrá introducir criterios correctores en las políticas públicas con el fin de adecuarlas al objeto de esta Ley, que se someterán a la consideración del Consejo de Gobierno.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

A la entrada en vigor de la presente Ley quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango, emanadas de los órganos de la Comunidad Autónoma, se opongan a lo dispuesto en la misma.

Disposición final primera. *Desarrollo normativo.*

El Consejo de Gobierno dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias».

§ 209

Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Cantabria. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 9, de 11 de enero de 1982
Última modificación: 24 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-1982-635

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 5.

1. Los ciudadanos y ciudadanas de Cantabria son titulares de los derechos y deberes establecidos en la Constitución y en el presente Estatuto.

2. Corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

[. . .]

TÍTULO II

De las competencias de Cantabria

Artículo 24.

La Comunidad Autónoma de Cantabria tiene competencia exclusiva en las materias que a continuación se señalan, que serán ejercidas en los términos dispuestos en la Constitución:

1. Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

2. Las alteraciones de los términos municipales comprendidos en su territorio y, en general, las funciones que corresponden a la Administración del Estado sobre las Corporaciones Locales, y cuya transferencia autorice la legislación sobre régimen local.

3. Ordenación del territorio y del litoral, urbanismo y vivienda.

4. Tratamiento especial de las zonas de montaña.

5. Las obras públicas de interés para la Comunidad Autónoma que se realicen dentro de su propio territorio y que no sean de interés general del Estado ni afecten a otra Comunidad Autónoma.

6. Los ferrocarriles, carreteras y caminos cuyo itinerario se desarrolle íntegramente en el territorio de la Comunidad Autónoma y, en los mismos términos, los transportes terrestres, fluviales y por cable o tubería; establecimiento de centros de contratación y terminales de carga en materia de transporte terrestre.

7. Transporte marítimo, exclusivamente entre puertos o puntos de la Comunidad Autónoma, sin conexión con otros puertos o puntos de otros ámbitos territoriales.

8. Puertos, aeropuertos y helipuertos que no sean de interés general del Estado.

9. Agricultura, ganadería e industrias agroalimentarias de acuerdo con la ordenación general de la economía.

10. Denominaciones de origen en colaboración con el Estado.

11. Los proyectos, construcción y explotación de los aprovechamientos hidráulicos, canales, regadíos de interés para la Comunidad Autónoma, y las aguas minerales, termales y subterráneas, cuando éstas discurran íntegramente por Cantabria. Ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos cuando las aguas discurran íntegramente por el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

12. La pesca en aguas interiores, el marisqueo y la acuicultura, la caza y la pesca fluvial y lacustre.

13. Comercio interior, sin perjuicio de la política general de precios, de la libre circulación de bienes en el territorio del Estado y de la legislación sobre defensa de la competencia. Ferias y mercados interiores. Establecimiento de bolsas de valores y establecimiento y regulación de centros de contratación de mercancías, conforme a la legislación mercantil.

14. Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo de Cantabria, dentro de los objetivos marcados por la política económica del Estado y del sector público económico de la Comunidad.

15. Artesanía.

16. Museos, archivos, bibliotecas, hemerotecas y demás centros de depósito cultural, conservatorios de música y servicios de bellas artes, de interés para la Comunidad Autónoma, cuya titularidad no sea estatal.

17. Patrimonio histórico, artístico, monumental, arquitectónico y arqueológico de interés para la Comunidad Autónoma.

18. Cultura.

19. Investigación científica y técnica, en coordinación con la general del Estado.

20. Turismo.

21. Promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio.

22. Asistencia, bienestar social y desarrollo comunitario incluida la política juvenil, para las personas mayores y de promoción de la igualdad de la mujer.

23. Protección y tutela de menores.

24. Vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones y coordinación de las policías locales sin perjuicio de su dependencia jerárquica de la autoridad municipal.

25. Casinos, juegos y apuestas, con exclusión de las Apuestas Mutuas Deportivo-Benéficas.

26. Cooperativas y entidades asimilables, mutuas no integradas en el sistema de Seguridad Social, respetando la legislación mercantil.

27. Espectáculos públicos.

28. Estadística para fines no estatales.

29. Fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en la Comunidad Autónoma.

30. Industria, sin perjuicio de lo que determinen las normas del Estado por razones de seguridad, sanitarias o de interés militar y las normas relacionadas con las industrias que estén sujetas a la legislación de minas, hidrocarburos y energía nuclear. El ejercicio de la competencia se realizará de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y la política monetaria del Estado, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y números 11 y 13 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

31. Instalaciones de producción, distribución y transporte de energía, cuando el transporte no salga de su territorio y su aprovechamiento no afecte a otra Comunidad Autónoma. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los números 22 y 25 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

32. Procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia.

33. Publicidad, sin perjuicio de las normas dictadas por el Estado para sectores y medios específicos, de acuerdo con los números 1, 6, y 8 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

34. Servicio meteorológico de la Comunidad Autónoma.

35. Cajas de Ahorro e instituciones de crédito cooperativo público y territorial, en el marco de la ordenación general de la economía y de acuerdo con las disposiciones que en uso de sus facultades dicte el Estado.

[. . .]

§ 210

Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Comunidad Autónoma de Cantabria
«BOCT» núm. 5, de 8 de marzo de 2019
«BOE» núm. 76, de 29 de marzo de 2019
Última modificación: 29 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2019-4565

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Conózcase que el Parlamento de Cantabria ha aprobado y yo, en nombre de Su Majestad el Rey, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2.º del Estatuto de Autonomía para Cantabria, promulgo la siguiente: Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Preámbulo

I

La presente ley tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, principios jurídicos universalmente reconocidos.

En el plano internacional, el derecho a la no discriminación por razón de sexo, consagrado en 1948 por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación, primero en 1967, de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer, y posteriormente, en 1979, de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue el encargado de vigilar la aplicación de la Convención por parte de los estados que la habían suscrito.

Las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer que se fueron sucediendo desde 1975 (la primera de ellas en México, a la que siguieron las de Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y algo más tarde, en 1995, Beijing) consiguieron situar la igualdad de género en las agendas públicas, y convertirla en una de las prioridades de la acción de los Estados y en elemento ineludible del debate social. En 1993, la II Conferencia de Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena, reconocía formalmente los derechos de las mujeres como una parte inalienable e irrenunciable de los derechos humanos.

II

A nivel europeo, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, recogió la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14.

Con la entrada en vigor en 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad se consagra como uno de los principios fundamentales del ordenamiento comunitario, y la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres se convierte en un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados integrantes.

Más recientemente, con la modificación del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, además de la definición de un objetivo transversal de eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y promoción de la igualdad, que ya figuraba en el artículo 3.2, del Tratado, la igualdad entre mujeres y hombres ha quedado integrada en el cuadro de valores fundamentales en los que se asienta la Unión Europea. Valores como el respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, son todos ellos comunes a los Estados miembros.

Por otra parte, la igualdad entre mujeres y hombres ha alcanzado mayor relieve normativo a través de su regulación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado. Este texto recoge en sus artículos 20, 21 y 23 explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, que reconoce como compatibles con la igualdad de trato.

Así mismo, en el acervo comunitario abundan las Directivas, Recomendaciones, Resoluciones y Decisiones que contienen disposiciones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De modo especial cabe hacer referencia a las Directivas: 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 profesional de las condiciones de trabajo; 96/97/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en regímenes profesionales autónomos y de seguridad social; 97/80/CE sobre la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; 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; y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esto se completa con la valiosa y cada vez más abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Así, son relevantes las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras, el Caso Defrenne III (1977) que fue concluyente al afirmar que el principio de la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los derechos fundamentales.

Actualmente, la legislación europea sobre igualdad de los sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Se han aprobado numerosas directivas europeas en el ámbito de la igualdad de trato de mujeres y hombres, que son jurídicamente vinculantes para los Estados miembros y que deben incorporarse a las legislaciones estatales. En especial, cabe destacar el Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE de 6 de junio de 2014).

III

En el contexto estatal, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento español y así lo proclama la Constitución Española en su artículo 1.1. El artículo 14 de la Carta Magna consagra la igualdad formal al señalar la igualdad entre los españoles y españolas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Pero es el artículo 9.2 el que recoge expresamente la voluntad de alcanzar la

igualdad material señalando la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad entre las personas y de los grupos sea real y efectiva en todos los planos de la vida política, económica, cultural y social.

Esta perspectiva complementaria de prohibición de acciones discriminatorias y promoción de la igualdad sustantiva es propia de un Estado social y democrático de Derecho, y en su desarrollo se han promulgado en los últimos años disposiciones como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral de la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta última Ley Orgánica incorpora sustanciales modificaciones legislativas que permiten avanzar notablemente hacia el pleno ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva en todos los órdenes de la vida. Para ello la ley exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.

IV

El proceso de descentralización de competencias, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva para los distintos poderes públicos una obligación de impulsar y desarrollar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, encontrándose las Comunidades Autónomas facultadas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos básicos contenidos en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La naturaleza de legislación básica de una buena parte de su articulado faculta a las Comunidades Autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Cantabria no puede conformarse con los mínimos y, por ello, desarrolla y amplía estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias.

El Estatuto de Autonomía para Cantabria señala en su artículo 5.2 que "corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad entre las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social", al tiempo que establece, en su artículo 24.22, la competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de la mujer.

A partir de ese momento, la Comunidad Autónoma de Cantabria ha manifestado su preocupación por la igualdad entre las mujeres y hombres o igualdad de género de forma clara y decisiva y ha desarrollado distintos instrumentos normativos y políticos en aras de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Así, la incorporación a todas las políticas públicas de la perspectiva de la igualdad de género cuenta con un largo recorrido que incluye, entre otros, el Decreto 59/1985, de 5 de julio, de asunción y distribución de competencias transferidas por el Estado en materia de protección de la Mujer; el Real Decreto 235/1985, de 6 de febrero, y el Real Decreto 816/2007, de 22 de junio, sobre traspaso de competencias y ampliación de medios adscritos a los Servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de protección a la Mujer; el Decreto 46/1997, de 29 de mayo, de creación de la Dirección General de la Mujer; la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas y el Decreto 64/2006, de 8 de junio que la desarrolla; la Resolución de Consejo de Gobierno de 10 de mayo de 2007 por la que se aprueba la Estrategia de mainstreaming de género de Cantabria 2007-2015; el Decreto 26/2009, de 26 de marzo, por el que se crea la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria; o el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento de la Comisión para la integración de la perspectiva de género de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Desde el punto de vista programático, el Gobierno de Cantabria ha aprobado tres Planes de Igualdad en los que se recogen las principales líneas de intervención de las Administraciones de la Comunidad Autónoma con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

V

En Cantabria, el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en nuestra sociedad está experimentando una importante transformación. Cada vez en mayor número, las mujeres de Cantabria acceden al ámbito de la vida pública y a la toma de decisiones, lo cual ha contribuido a generar unos cambios sociales y personales que favorecen, sin duda, el avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Aún hoy, existe un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras discriminaciones derivadas de factores como la raza, origen étnico, lengua, edad, discapacidad u orientación sexual.

La igualdad es un objetivo de doble recorrido, porque tanto mujeres como hombres estamos condicionados por la existencia de unos patrones socioculturales de conducta que tradicionalmente asignan la responsabilidad en el ámbito privado a las mujeres, y en el ámbito público a los hombres. Esto implica que se dificulte, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía por parte de las mujeres, pero también se limite, en el caso de los hombres, su plena incorporación al ámbito privado.

Por tanto, el reto al que nos enfrentamos consiste en vivir en una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y privado, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor aprovechamiento de las capacidades y potencialidades de todas las personas y colectivos.

Para alcanzarlo, el primer paso ha de ser garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales.

Para ello, la presente ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres pretende garantizar el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de igualdad, de forma que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria actúe como un referente en la materia mediante la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas públicas, vinculando al resto de poderes públicos en el ámbito autonómico, y actuando también como un referente para el sector privado en el desarrollo de políticas y actuaciones más eficaces. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho, es una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad, no sólo más desarrollada social y económicamente, sino también más solidaria, justa y democrática.

VI

Formalmente, la presente ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, diez disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

El título preliminar contiene las disposiciones generales, regulando el objeto de la ley, su ámbito de aplicación, así como los principios generales que habrán de orientar las actuaciones de los poderes públicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el marco de sus competencias, así como los supuestos en que dichos principios resultarán también de aplicación a las personas físicas o jurídicas privadas.

El título I regula las competencias, funciones, organización, coordinación y financiación. El capítulo I recoge las competencias y funciones atribuidas a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la regulación relativa a las entidades locales. El capítulo II regula los órganos competentes en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus funciones, la figura de los responsables de la igualdad de género en el ámbito de las Consejerías, así como los órganos colegiados y consultivos en la materia (Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, Observatorio de Igualdad de Género y el órgano colegiado de participación, representación y consulta en materia de igualdad y mujer) y la regulación de la coordinación y colaboración con las entidades locales. Por último, el capítulo III regula la financiación.

El título II regula las medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de las administraciones públicas de Cantabria, distinguiendo el capítulo I las aplicables a las administraciones públicas de Cantabria y el capítulo II las de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Entre estas últimas, cabe destacar la existencia de medidas relativas a la representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, los informes de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el uso no sexista del lenguaje, o la aplicación de medidas en el ámbito de la contratación pública, en las ayudas y subvenciones, en la formación y en la racionalización de horarios.

El título III recoge medidas concretas para promover la igualdad de género en diferentes áreas de intervención pública, regulándose en el capítulo I las relativas a educación, estableciendo los principios generales de actuación, así como la distinción de medidas aplicables a enseñanzas no universitarias y a la educación universitaria. El capítulo II recoge las medidas relativas a trabajo y empleo, distinguiendo las relativas al trabajo no remunerado en el ámbito doméstico de las correspondientes al empleo, privado y público. Se regulan también específicamente medidas en el ámbito de la negociación colectiva, para la implantación de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, de responsabilidad social empresarial en la materia, así como de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El capítulo III recoge las medidas relativas a Salud, mientras que los capítulos siguientes recogen las medidas en materia de bienestar social, cultura y deporte, medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda y desarrollo rural, participación social y política, sociedad de la información, medios de comunicación e igualdad, cooperación al desarrollo y juventud.

El título IV regula varias medidas de garantía de la igualdad de género, recogiéndose la evaluación periódica de la aplicación de la ley, medidas de igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.

El título V recoge la inspección y régimen sancionador en la materia.

Por último, entre las disposiciones adicionales destacan las previsiones relativas a la difusión de la ley, a la creación del Observatorio de Igualdad de Género, a la determinación de las personas responsables en materia de igualdad de género en las Consejerías del Gobierno de Cantabria, al Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o al Registro autonómico de planes de igualdad. Entre las disposiciones finales destacan las modificaciones de la normativa reguladora del régimen jurídico de la Administración y del Sector Público Institucional de Cantabria, Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de elecciones al Parlamento de Cantabria, y Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

1. La presente ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una sociedad igualitaria, en la que todas las personas puedan tomar decisiones y desarrollar sus capacidades personales sin coerciones de género, tanto en el ámbito público como en el privado.

2. Para ello, se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos, y se regulan un conjunto de derechos, deberes y medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. En particular, esta ley será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria así como a todas las entidades que conforman el sector público de la Comunidad Autónoma de Cantabria, conforme a lo previsto en el artículo 2.1 de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

b) A la actividad administrativa del Parlamento de Cantabria.

c) Al personal al servicio de la Administración de Justicia.

d) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades, en el marco de la legislación básica que les resulte de aplicación y conforme al principio constitucional de autonomía local.

e) A todas las entidades que realicen actividades de educación o de enseñanza superior en Cantabria financiadas con fondos públicos.

f) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que concedan los referidos a los apartados anteriores.

3. Asimismo, esta ley será de aplicación a todas las personas físicas y jurídicas, en los términos y con el alcance establecidos en ella.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. Para la consecución de los fines de esta ley, los principios generales que regirán y orientarán la actuación de los poderes públicos en el marco de sus competencias, serán:

a) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado.

b) La integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones públicas.

c) El reconocimiento y la especial protección del derecho fundamental a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentre en situación de discriminación múltiple acumulativa o de especial vulnerabilidad, así como la especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural.

d) El empoderamiento de las mujeres y su participación en todas las políticas y acciones públicas, así como la eliminación de roles sociales y de estereotipos de género.

e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, de acuerdo con los nuevos modelos de familia, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho.

f) El reconocimiento y protección de la maternidad biológica o no biológica como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, con el objeto de que la maternidad deje de ser una carga exclusiva de las mujeres y motivo de discriminación de éstas.

g) La adopción de medidas que garanticen la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a la igualdad salarial y a las condiciones laborales.

h) El impulso a las empresas en la Comunidad Autónoma de Cantabria para el establecimiento de medidas dirigidas a la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como para la negociación con la representación sindical de planes de igualdad y de otras medidas de conciliación.

i) La implantación en el ámbito administrativo de un lenguaje no sexista en toda la documentación escrita, gráfica y audiovisual y en general en la atención a las personas y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

j) La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones.

k) El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

l) El fomento de los instrumentos de participación y el impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y otras

entidades privadas, conforme a los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y mejorar la eficacia y la utilización racional de los recursos.

m) La erradicación de la violencia de género poniendo en marcha sistemas de información, protección y acompañamiento a todas las mujeres víctimas, facilitando la colaboración y coordinación con todos los agentes implicados en la materia.

n) La visibilización, puesta en valor y reconocimiento de las aportaciones de las mujeres en la construcción, mantenimiento y transformación de la sociedad a lo largo de la historia.

ñ) La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

2. Los principios generales a que hace referencia el apartado anterior también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier instrumento de colaboración público privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo personas físicas o jurídicas privadas, en los términos establecidos en esta ley.

3. Las medidas que se adopten para la consecución de los principios de actuación en materia de igualdad, irán acompañadas de los oportunos programas y consignaciones presupuestarias.

TÍTULO I

Competencias, funciones, organización, coordinación y financiación

CAPÍTULO I

Competencias y funciones

Artículo 4. *Disposiciones generales.*

1. Las entidades enumeradas en el artículo 2.2 de la presente ley harán efectivo en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos previstos en esta ley.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos previstos en el Estatuto de Autonomía, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la coordinación con la Administración General del Estado y las entidades locales en el ejercicio de las competencias que le sean propias.

Artículo 5. *De la Administración de la Comunidad Autónoma.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria ejercerá su competencia en materia de igualdad de género, con el objetivo de alcanzar la plena y efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública, privada, familiar, social, laboral, económica, educativa y cultural. Asimismo, removerá los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus competencias en materia de promoción, coordinación y ejecución, fundamentalmente a través de las siguientes funciones:

a) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) Incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones, promoviendo el uso no sexista del lenguaje y la imagen en los documentos administrativos y en la publicidad institucional.

c) Impulso y desarrollo de sus planes estratégicos de mainstreaming o transversalidad de género.

d) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

e) Desarrollo de medidas que garanticen la coordinación y seguimiento de las actuaciones de todas las Consejerías.

f) Desarrollo de programas dirigidos al empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres.

g) Promoción de programas o servicios que faciliten el acceso de las mujeres que sufren discriminación múltiple a los derechos sociales básicos.

h) Establecimiento de recursos y servicios educativos y sociales o comunitarios que contribuyan a evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación personal, laboral y familiar con el fin de garantizar el derecho y el deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, en particular las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

i) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

j) Impulso y adopción de políticas de sensibilización social sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en cualquier ámbito público y privado.

k) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y adopción de medidas para su erradicación.

l) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

m) Adecuación y mantenimiento actualizado de estadísticas pertinentes para garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.

n) Establecimiento de relaciones y cauces de colaboración con entidades públicas y privadas, y en particular, con asociaciones de mujeres, y con el órgano colegiado de participación, representación y consulta en materia de igualdad y mujer para valorar periódicamente la situación demográfica, social, económica, laboral, cultural y política de las mujeres en Cantabria y también de éstas en relación con los hombres, con el fin de evaluar la evolución de la desigualdad de género.

ñ) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes Administraciones públicas, así como el apoyo y coordinación de las actuaciones de entidades públicas o privadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con otras Comunidades Autónomas, con el Estado y con organismos de ámbito internacional.

p) Evaluación de las políticas de igualdad y del grado de cumplimiento de la presente ley, así como seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

q) Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los casos de incumplimiento de lo establecido en esta ley.

r) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de sus competencias.

s) Control de cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.

t) Prestación de asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos y a la iniciativa privada, cuando así se establezca.

u) Establecimiento y fomento de políticas de desarrollo en el ámbito rural que favorezcan la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en su entorno.

v) Desarrollo de medidas y acciones dirigidas, en su ámbito competencial, a velar por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, permanencia, formación, promoción y calidad en el empleo de las mujeres, con especial atención a aquellas que presentan mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación.

Artículo 6. *De las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración autonómica en el ejercicio de su competencia y con pleno respeto del principio constitucional de autonomía local, colaborará con las entidades locales, con el

fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio de la Comunidad Autónoma.

2. Las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de Administraciones públicas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá, en el ejercicio de su competencia, que las entidades locales incorporaren la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y en el uso no sexista del lenguaje y de sus imágenes.

4. Las entidades locales podrán ejercer competencias en las materias de promoción de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en esta ley.

5. Sin perjuicio de la competencia propia de los municipios con respecto a la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social a la que hace referencia el artículo 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los municipios podrán ejercer competencias delegadas o competencias diferentes a las atribuidas por delegación, siempre que la delegación se efectué por la Administración titular de la competencia en el marco de lo previsto en el artículo 27 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, o se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7.4 de la misma.

6. Corresponden a los municipios y demás entidades locales las siguientes funciones:

a) Aprobar, diseñar y ejecutar en su respectivo ámbito, planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

b) Adecuar y crear estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

c) Ejecutar medidas de acción positiva en el ámbito local.

d) Fomentar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural en su respectivo ámbito de competencia.

e) Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito local.

f) Realizar actividades de sensibilización sobre la desigualdad y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Informar y orientar a la sociedad, en especial a las mujeres, de los recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres, para facilitar el efectivo ejercicio de sus derechos y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

h) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, creando y adecuando los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actuaciones municipales.

i) Facilitar la formación en materia de igualdad para el personal al servicio de la Administración local.

j) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

k) Contribuir y colaborar en la erradicación de las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.

l) Establecer relaciones y cauces de participación y de colaboración con asociaciones, entidades privadas y públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria que, en relación con sus fines, contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

m) Establecimiento y adecuación de recursos y servicios para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

n) La creación de órganos de igualdad en su ámbito de competencia.

CAPÍTULO II

Organización y coordinación para el desarrollo de esta ley

Sección 1.ª De la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Artículo 7. *Órgano competente en materia de igualdad de género.*

1. Corresponde a la Consejería competente en materia de igualdad de género, el impulso, asesoramiento, planificación, control y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombre en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. La Dirección General competente en materia de igualdad de género, será el órgano coordinador de las políticas de transversalidad de género y las políticas de acción positiva a favor de las mujeres.

3. Entre sus funciones se incluirán las siguientes:

a) Impulso de actuaciones ejecutivas de esta ley.

b) Coordinación e impulso de la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad de género en las políticas públicas.

c) Apoyo y coordinación de las políticas y acciones en materia de igualdad de género que deben desarrollar las diversas Consejerías en cumplimiento de lo indicado en esta ley y en la normativa estatal.

d) Apoyo en la planificación y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

e) Apoyo a la adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

f) Promoción del empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres, e impulso y fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres, favoreciendo sus actividades y su participación y colaboración en el ámbito público.

g) Realización de actividades de sensibilización y formación sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

h) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo, adopción de medidas para su erradicación y tramitación de los procedimientos sancionadores correspondientes.

i) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.

j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las diferentes Consejerías, así como al resto de las Administraciones públicas de Cantabria y al resto de los poderes públicos, y a todas las personas físicas y jurídicas.

k) Apoyo y coordinación de las actuaciones de entidades públicas y privadas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

l) Establecimiento de las relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

m) Evaluación continuada de las políticas de igualdad de género y de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma, sector público institucional y del grado de cumplimiento de la presente ley.

n) Desarrollar programas que fomenten la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

ñ) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

Artículo 8. *Responsables de la igualdad de género.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria adoptará las medidas procedentes para asegurar la ejecución de lo dispuesto en esta ley.

A tal efecto, el Gobierno de Cantabria modificará las relaciones de puestos de trabajo para poder dotar de suficiente personal a la Dirección General encargada de las políticas de igualdad, para que existan tantos responsables de las políticas de igualdad de género como Consejerías, con el fin de coordinar las políticas de igualdad de género y la aplicación de esta ley en el ámbito de todas las Consejerías del Gobierno de Cantabria. Según se determine reglamentariamente, estos responsables trabajarán de forma coordinada con la Secretaria General de cada una de las Consejerías.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá impulsar la regulación y el sistema de capacitación y formación de los profesionales de igualdad de género y garantizar su presencia en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 9. *Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.*

La Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de igualdad de género, es el órgano colegiado y permanente de apoyo a la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las actuaciones del Gobierno de Cantabria, incluida tanto la Administración General como la Institucional, en el marco de la Estrategia de Mainstreaming de Género del Gobierno de Cantabria.

Artículo 10. *Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de presupuestos, es el órgano colegiado permanente para la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 11. *Observatorio de Igualdad de Género.*

1. El Observatorio de Igualdad de Género, que se creará conforme a lo indicado en la disposición adicional segunda de esta ley, será el órgano colegiado adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad de género, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 12. *Órgano de participación, representación y consulta.*

Existirá un órgano colegiado de participación, representación y consulta en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria que será el Consejo de la Mujer, creado por ley de Cantabria que definirá sus competencias y funciones.

Sección 2.ª Coordinación y colaboración autonómica con las entidades locales para el impulso de las políticas de igualdad de género

Artículo 13. *Coordinación y colaboración.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus planes y programas sobre igualdad de género, procurando la coordinación y colaboración con los entes locales.

2. Igualmente, promoverá la elaboración y desarrollo de planes municipales o mancomunados de igualdad de género.

CAPÍTULO III

Financiación

Artículo 14. *Financiación.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos, los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

2. Las entidades que integran la Administración local consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias que les asigne la Ley 7/1985, de 2 de abril, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7 y 27 de la citada ley.

TÍTULO II

Promoción de la igualdad de género

CAPÍTULO I

Medidas para la promoción de la igualdad de género

Artículo 15. *Integración de la perspectiva de género.*

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general para todos los poderes públicos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará la perspectiva de género en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la elaboración, definición y ejecución presupuestaria de todas sus políticas públicas, y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, de modo que establezca en ellas el objetivo general de eliminar las discriminaciones y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 16. *Integración del enfoque de interseccionalidad.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará el enfoque de interseccionalidad en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, especialmente en las de inclusión social, visibilizando y atendiendo a la pluralidad de los desarrollos identitarios de las mujeres y a la posibilidad de situaciones de múltiple discriminación que deberán ser objeto de especial atención.

2. A tal fin, promoverá la investigación y el desarrollo de conocimiento y metodologías que permitan una mejor integración de dicho enfoque en el conjunto de las políticas públicas.

Artículo 17. *Evaluación del impacto de género.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria incorporará la evaluación del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, con el fin de garantizar la integración efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Se exceptúan las normas reglamentarias de carácter presupuestario u organizativo a que se refiere el artículo 22.2 de esta ley.

Artículo 18. *Estadísticas y estudios.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general para todos los poderes públicos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas, registros 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 y necesidades de mujeres y hombres.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables que, en concurrencia con la de sexo, generan situaciones de discriminación múltiple.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables sociodemográficas incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de género.

e) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y reducir los sesgos y estereotipos de género.

2. Sólo de forma excepcional mediante informe motivado, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

3. Así mismo, se realizarán periódicamente estudios e investigaciones desde la perspectiva de género sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, diseñando y aplicando un sistema de estadísticas e indicadores cuantitativos y cualitativos, vinculados al Instituto Cántabro de Estadística, que permita garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención incluyendo, en todo caso, la variable de género prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres sobre las que concurren múltiples factores de discriminación.

4. El Instituto Cántabro de Estadística, como organismo público encargado de la producción y la difusión de estadísticas en Cantabria, publicará anualmente un informe, en el que se recoja las principales estadísticas realizadas en nuestra comunidad desde una perspectiva de género. Así mismo, dicho informe contendrá un apartado específico relativo a la violencia machista, que analizará como mínimo, su incidencia en el ámbito educativo, universitario y sanitario.

Artículo 19. *Comunicación, imagen, publicidad institucional y lenguaje no sexista.*

1. Se fomentará el uso no sexista del lenguaje por todos los poderes públicos en Cantabria, en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos, así como entre particulares.

2. Los poderes públicos fomentarán una comunicación, imagen y publicidad institucionales no sexistas y la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, cualquiera que sea el soporte o medio utilizado.

3. Igualmente, los poderes públicos fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres en sus campañas institucionales.

4. En este sentido, velarán para que:

a) No se emitan ni publiquen imágenes o textos de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o contrarios al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

b) No se reproduzcan comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

5. En particular, los medios de comunicación que perciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso integrador y no sexista del lenguaje y sus imágenes.

Artículo 20. *Planificación.*

1. Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá llevar a cabo una planificación periódica de las actuaciones a desarrollar en materia de igualdad entre mujeres y hombres

2. La Consejería competente en materia de igualdad de género elaborará cada dos años, en los términos que se establezcan reglamentariamente, un informe sobre el conjunto de las actuaciones puestas en marcha por la Administración de la Comunidad Autónoma, en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres que se presentará al Parlamento de Cantabria.

CAPÍTULO II

Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Artículo 21. *Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.1.j), tanto en la titularidad de todos y cada uno de los órganos del Gobierno de Cantabria, como de la Administración General y del Sector Público Institucional.

2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio.

3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

4. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.

5. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 22. *Informes de impacto de género.*

1. Los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Cantabria deberán incorporar un informe que recoja la evaluación previa de su impacto de género.

2. Las disposiciones de carácter general y planes que apruebe el Gobierno de Cantabria también requerirán, antes de su aprobación, de un informe de evaluación del impacto de género, salvo en el supuesto de normas presupuestarias u organizativas.

3. Antes de aprobar los planes estratégicos de subvenciones, el órgano directivo que los promueva habrá de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y de los hombres.

4. La Consejería competente en materia de igualdad de género desarrollará reglamentariamente los contenidos que deberá contemplar dicho informe, así como las directrices procedimentales para la realización del mismo.

5. El informe de evaluación del impacto de género deberá ir acompañado en todos los casos de indicadores de género pertinentes y de mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad de género.

Artículo 23. *Presupuestos públicos con enfoque de género.*

1. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria serán un elemento activo en la consecución efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. El Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria que el Gobierno remita al Parlamento deberá ir acompañado con un informe de impacto de género que analice el contexto social, económico, laboral, industrial, sanitario y educativo previo a la aprobación de los presupuestos.

3. A tal fin, se establecerá reglamentariamente el contenido y procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos, que será elaborado por el Gobierno de Cantabria, a través de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, con la participación de la Consejería competente en materia de igualdad de género.

Artículo 24. *Uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social.*

El Gobierno de Cantabria:

1. Erradicará, en todas sus formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje en el ámbito institucional, tanto frente a la ciudadanía como en las comunicaciones internas. A estos efectos, se informará y se formará al personal al servicio de las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Se realizarán campañas de sensibilización y divulgación pública para la erradicación del uso sexista y androcéntrico del lenguaje en la vida social.

Artículo 25. *Contratación pública.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá la adopción de medidas en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. A tal efecto, de acuerdo con lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y la normativa vigente en materia de contratación pública, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno se establecerán las previsiones necesarias para que los órganos de contratación puedan:

a) Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.

b) Incluir condiciones especiales de ejecución en la contratación pública tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

El cumplimiento de estas condiciones podrá ser calificado como obligación contractual esencial del contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

c) Recoger en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas proposiciones presentadas por empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dichas proposiciones deberán igualar en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base a la adjudicación, por lo que sólo podrán actuar como criterio de desempate entre ofertas, y en todo caso respetando lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La empresa adjudicataria en tales casos estará obligada a mantener los parámetros de igualdad relacionados con el género durante el plazo fijado en la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los órganos de contratación podrán incluir en los pliegos la obligación de la empresa adjudicataria de aplicar medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el momento de realizar la prestación, entre las que podrá estar la elaboración y ejecución de planes de igualdad. Estas medidas deberán incluirse en el anuncio de licitación.

3. Asimismo, se establecerán reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior.

Artículo 26. *Ayudas y subvenciones.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención, la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria acordará la pérdida automática de las ayudas o subvenciones percibidas por la persona o entidad solicitante de la misma en el caso de que éstas hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Artículo 27. *Capacitación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impartirá una formación básica, progresiva y permanente a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y sobre la perspectiva de género en el lenguaje, con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las normas vigentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior, se deberán elaborar y ejecutar planes de formación obligatoria en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género para todo el personal a su servicio.

3. Asimismo, se deberá garantizar la formación específica del personal que vaya a ocupar un puesto entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de género, que deberá ser acreditada estableciendo requisitos específicos de formación y capacitación vinculados a las figuras profesionales de especialistas en igualdad, incluidas en la clasificación nacional de ocupaciones españolas o a través de la experiencia laboral en esta materia.

4. El Gobierno de Cantabria, en el ejercicio de sus competencias de coordinación de la Policías Locales en materia de formación, incluirá en los programas orientados a su especialización, módulos formativos sobre igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres, erradicando la violencia de género y protección y atención a las víctimas.

5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria habrá de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y prevención de la violencia de género y su aplicación a la actividad administrativa.

Artículo 28. *Racionalización de horarios.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará en el ámbito de sus competencias la racionalización de los horarios, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incrementar la eficiencia en el gasto energético.

2. A tal efecto, la Consejería competente en materia de función pública, realizará en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, los estudios necesarios que permitan contar con un diagnóstico de la situación y plantear las recomendaciones y propuestas más adecuadas para racionalizar los horarios en la propia Administración autonómica.

TÍTULO III

Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de intervención pública

CAPÍTULO I

Educación para la igualdad entre mujeres y hombres

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 29. *Principio de igualdad en la Educación.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, integrará en el contenido curricular el respeto de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

El derecho fundamental de igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse a través del conjunto de políticas públicas que desarrolle la Administración educativa de Cantabria, prestando especial atención a aquellas que incidan en la eliminación de la discriminación múltiple.

2. Entre los principios de calidad del sistema educativo cántabro, y afectando a todas sus dimensiones, en especial la curricular y la organizativa, se incluirán el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombre y la eliminación de los obstáculos que la dificultan.

3. La intervención global en el sistema educativo cántabro vendrá marcada por tres criterios de actuación:

a) Visibilidad de las diferencias entre mujeres y hombres con el fin de facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas producen, haciendo especial hincapié en la discriminación múltiple y reconocimiento de la contribución de las mujeres al desarrollo de las sociedades.

b) Transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Administración educativa de Cantabria y los centros educativos.

c) Inclusión de medidas y actuaciones dirigidas tanto a hombres como a mujeres en el conjunto de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.

4. La Consejería de Educación, en colaboración con el Organismo Responsable de Igualdad, elaborará e impartirá formación específica en igualdad, perspectiva de género, lenguaje inclusivo, no sexista, ni androcentrista y sobre micromachismos que será obligatoria para todo el personal docente.

Sección 2.ª Enseñanza no universitaria

Artículo 30. *Implantación de un modelo coeducativo.*

1. La Administración educativa cántabra garantizará la implantación en todo el sistema educativo de un modelo coeducativo, basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los roles y estereotipos sexistas, en el rechazo de toda forma de discriminación y en la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

2. Para ello, incorporará, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa, consolidando la coeducación en los distintos niveles, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza y adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres en el derecho a la educación.

3. La Administración educativa potenciará la figura del Responsable de Igualdad en los centros educativos y promoverá el trabajo coordinado de esta persona con el resto de la comunidad educativa.

Artículo 31. *Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.*

1. La Administración educativa cántabra pondrá en marcha en los centros escolares proyectos coeducativos que impulsarán en todos los niveles educativos, a través de la incorporación de dichas propuestas a los planes y proyectos del centro, entre ellos las programaciones, el Plan de acción tutorial, el Plan de atención a la diversidad, Plan de convivencia y Plan de orientación académico-profesional:

a) La autonomía personal, los conocimientos y habilidades necesarias para poder asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica, con independencia del sexo de la persona.

b) El aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos y de habilidades para la prevención y detección de la violencia género.

c) La educación afectivo-sexual y la prevención de las dependencias emocionales, los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

d) El aprendizaje y desarrollo de modelos de convivencia basados en la aceptación y el respeto a la diferencia y la diversidad.

e) La formación sobre la contribución de las mujeres a la ciencia, la historia, el arte, la política y al conjunto del conocimiento humano.

f) La orientación académica y profesional libre de sesgos de género fomentando la diversificación y la elección por parte del alumnado de carreras profesionales en las que su sexo esté infrarrepresentado.

g) La utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes no estereotipadas.

h) El establecimiento de medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares se dé de forma equilibrada.

2. La Consejería competente en materia de educación determinará los procedimientos y propuestas para la incorporación de los proyectos coeducativos a los distintos planes y programas del centro.

3. Con el fin de erradicar cualquier manifestación de sexismo que pudiera producirse en la comunidad escolar, las normas de convivencia de los centros educativos recogerán explícitamente las medidas de corrección o sanción aplicables.

4. La Consejería competente en materia de educación creará una Unidad de igualdad y coeducación dependiente de dicha Consejería, que tendrá entre sus funciones el asesoramiento a centros educativos en materia de igualdad y coeducación, detección, prevención y actuación frente a la violencia machista y en particular a los responsables de igualdad, y el impulso, seguimiento y coordinación de actuaciones en la materia.

5. La Consejería competente en materia de educación formulará las acciones de conciliación de la vida laboral y familiar necesarias para favorecer la promoción profesional y curricular del personal docente.

Artículo 32. *Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y de decisión.*

La Administración educativa cántabra potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión en cada uno de los niveles del sistema educativo.

Artículo 33. *Planificación.*

La Administración educativa cántabra aprobará y ejecutará planes bienales de coeducación en cada nivel educativo, con la participación de toda la comunidad educativa. En dichos planes se priorizarán aquellas actuaciones que deben llevar a cabo los centros educativos durante ese periodo de tiempo. El desarrollo de estas actuaciones en los centros estarán sujetos al seguimiento por parte del Servicio de Inspección de Educación.

Artículo 34. *Orientación educativa y profesional.*

La Administración educativa cántabra realizará:

a) El desarrollo e impulso de programas y actuaciones de orientación vocacional y profesional que potencien la eliminación de estereotipos y roles de sexo en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales, a lo largo de toda la escolaridad.

b) El impulso de las medidas necesarias para favorecer la participación en igualdad entre hombres y mujeres en los ciclos formativos, promoviendo medidas para incentivar una representación más equilibrada del alumnado de ambos sexos, especialmente en aquellos donde la elección de familias profesionales esté condicionada por estereotipos de roles sexistas.

c) La potenciación de la educación en igualdad entre hombres y mujeres en los Centros de educación permanente con el objetivo de desarrollar relaciones más igualitarias entre la población adulta.

d) El seguimiento de estas medidas a través de la información obligatoria requerida a los centros a través de sus memorias anuales.

Artículo 35. *Consejo Escolar de Cantabria.*

1. El Consejo Escolar de Cantabria deberá conformarse respetando el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. El Consejo Escolar de Cantabria contará con la participación, como vocal, de una persona en representación del organismo competente en materia de igualdad, propuesta por el titular de la Consejería con competencias en materia de educación. Dicho vocal habrá de contar con formación en materia de coeducación, igualdad de oportunidades y de trato y en prevención de violencia de género.

Artículo 36. *Garantías para la efectividad del principio de igualdad.*

1. El Observatorio para la convivencia escolar y el Consejo Escolar de Cantabria serán los organismos responsables de velar por la efectividad del principio de igualdad en el ámbito escolar, de acuerdo con lo dispuesto en su normativa específica.

2. A tal fin, el Consejo Escolar de Cantabria realizará un informe anual de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la prevención de la violencia de género en el conjunto del sistema educativo cántabro con una valoración de la efectividad de dichas medidas, y que será remitido al Consejo de la Mujer y al Parlamento de Cantabria.

Artículo 37. *Introducción de objetivos coeducativos en el currículo.*

1. La Administración educativa cántabra integrará en el diseño curricular de todas las áreas del conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas, ciclos, niveles y modalidades educativas, los siguientes objetivos coeducativos:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles de género, con el fin de garantizar posibilidades de desarrollo personal integral para todo el alumnado. Se prestará especial atención a introducir aspectos que prevengan y eliminen la discriminación múltiple.

b) La integración del saber de las mujeres y su contribución social, histórica y científica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo o completando los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos que garanticen la asunción por parte del alumnado, con independencia de su sexo, de las responsabilidades derivadas de sus propias necesidades y de las correspondientes al cuidado de otras personas.

d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el desarrollo de habilidades sociales, el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos y de modos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana.

Artículo 38. *Materiales curriculares.*

1. La Administración educativa cántabra velará por la elaboración, difusión y utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de materiales curriculares que no contengan estereotipos sexistas o prejuicios culturales que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como eliminando aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2. Los materiales curriculares que se utilicen en los centros educativos de Cantabria integrarán los objetivos coeducativos señalados en los artículos 29 y 37 de esta ley; harán un uso no sexista del lenguaje y garantizarán una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en sus imágenes.

3. La Administración educativa cántabra trasladará al profesorado, a los Consejos Escolares y a las empresas editoriales instrucciones, relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, conforme a lo regulado en este artículo.

Artículo 39. *Formación del profesorado.*

1. La Administración educativa cántabra revisará bianualmente los planes de formación inicial y continua del profesorado con el fin de incluir y actualizar contenidos obligatorios relativos a:

a) Coeducación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Buenas prácticas coeducativas llevadas a cabo en todas las áreas de conocimiento que favorezcan el aprendizaje y la participación activa del alumnado de ambos sexos en condiciones de igualdad.

c) Educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género.

2. Estos contenidos serán de carácter obligatorio y serán impartidos por el Centro de Profesorado de Cantabria por personal cualificado.

3. El profesorado responsable de la impartición de las materias de educación para la ciudadanía y los derechos humanos y educación ético-cívica deberá recibir o acreditar formación específica para garantizar una transmisión de contenidos adecuada y conforme a los principios orientadores de la legislación sobre igualdad.

4. Los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como el Centro de Profesorado de Cantabria y cualquier servicio de apoyo al profesorado o centros, dispondrán de personal cualificado en materia de coeducación.

5. La Administración educativa cántabra garantizará que el Centro de Profesorado de Cantabria ofrezca a los centros educativos apoyo y asesoramiento en la planificación y diseño de líneas transversales coeducativas, facilitando el acceso a dicha información a través de las nuevas tecnologías.

Artículo 40. *Detección e Intervención contra la violencia en el ámbito educativo.*

1. En los casos de detección de situaciones de violencia de género desde los centros educativos, la Administración educativa cántabra se coordinará con los servicios sociales y con el sistema de asistencia y acogimiento a las víctimas de violencia de género del Gobierno de Cantabria.

2. La Administración educativa cántabra garantizará actuaciones de apoyo educativo para atender las necesidades que puedan presentar los/las menores víctimas de violencia de género por su exposición a la violencia.

Artículo 41. *Designación de responsable de igualdad en los centros.*

1. En los Consejos escolares de los centros se designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en atención a los proyectos coeducativos del centro y a los preceptos contenidos en esta ley.

2. Esta persona deberá contar con formación específica en la materia y tendrá como función principal el impulso del proyecto coeducativo del centro y la integración de la perspectiva de género en él, mediante actuaciones dirigidas a formar e informar al profesorado y al resto de la comunidad educativa sobre la puesta en marcha, ejecución y evaluación de las actuaciones programadas en el mismo.

3. La dedicación a estas funciones, en los casos en que esta figura sea un docente, será considerada como mérito a efectos de promoción en los correspondientes baremos.

Artículo 42. *Inspección educativa.*

1. Los servicios de Inspección educativa de Cantabria tendrán entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación del cumplimiento de los principios y valores establecidos en la presente ley. Con esta finalidad, supervisarán el respeto de esta normativa en los materiales curriculares y didácticos y, en general, en todas las programaciones didácticas.

2. La Administración educativa de Cantabria organizará bianualmente actividades formativas dirigidas a los servicios de Inspección educativa, sobre coeducación, lenguaje inclusivo y no sexista, micromachismos, análisis e impacto de genero en el ámbito educativo, prevención y detección de la violencia de género.

Artículo 43. *Educación, corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y laboral.*

1. La Administración educativa cántabra:

a) Llevará a cabo actuaciones con las asociaciones de madres y padres del alumnado con la finalidad de promover en el seno de las familias el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares y la desaparición de estereotipos sexistas.

b) Convocará ayudas dirigidas a las asociaciones de madres y padres del alumnado y a asociaciones de alumnos y alumnas con el único fin de llevar a cabo proyectos concretos

para promover la eliminación de los estereotipos sexistas, el conocimiento de los micromachismos y el conocimiento, y uso normalizado de un lenguaje inclusivo no sexista.

c) Contemplará en los criterios de valoración de las convocatorias de ayudas a asociaciones de madres y padres y a asociaciones de alumnos y alumnas, la prioridad de las actividades o proyectos en el ámbito de la coeducación, en especial aquellos que fomenten la colaboración con los proyectos coeducativos del Centro.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus respectivas competencias y en colaboración con las asociaciones de madres y padres del alumnado, adoptarán progresivamente las medidas necesarias para ampliar el horario de apertura de los centros públicos que impartan educación infantil y primaria, con el fin de atender necesidades de conciliación, en especial las de las familias monoparentales.

Sección 3.ª Educación universitaria

Artículo 44. *Igualdad de trato y de oportunidades en la Enseñanza universitaria.*

1. La Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, incorporará la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento, mediante la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Con tal finalidad:

a) Fomentará la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología mediante ayudas especificas o medidas de acción positiva.

b) Incorporará, en los planes de estudios, enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

c) Ofertará postgrados con contenidos en materia de igualdad y violencia de género.

d) Impulsará la labor del Aula de estudios de las mujeres y del género de la Universidad de Cantabria.

e) Creará cátedras de estudios de género en la Universidad de Cantabria.

f) Reconocerá, siempre que sea posible en atención al área o a la materia, los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de la Universidad de Cantabria.

g) Garantizará el acceso a la enseñanza universitaria de mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.

h) Creará las unidades de género y procurará su sostenimiento.

i) Garantizará la eliminación de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios en los materiales curriculares y libros de texto.

j) Revisará con carácter bianual los planes de formación inicial y continua del personal docente e investigador, así como del personal de Administración y servicios con el fin de incluir y actualizar contenidos obligatorios relativos a los temas de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 45. *Igualdad de oportunidades en la carrera profesional.*

1. La Universidad de Cantabria deberá garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional.

2. Igualmente, la Universidad de Cantabria tendrá implementadas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal.

Artículo 46. *Representación equilibrada.*

La Universidad de Cantabria, a tenor de lo establecido en su legislación específica, garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados, en las comisiones de selección y evaluación y en los comités de personas expertas.

Artículo 47. *Financiación de proyectos docentes.*

Todos los proyectos docentes y asignaturas financiados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberán integrar la perspectiva de género, salvo que por su propia naturaleza no lo permita.

Artículo 48. *Igualdad en la Investigación.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la investigación relacionada con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2. Para ello, en sus convocatorias de apoyo a la investigación, la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Universidad de Cantabria valorarán especialmente aquellos proyectos que:

a) Estén liderados por mujeres en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.

b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.

c) Incorporen la perspectiva de género o contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la construcción social de la desigualdad entre mujeres y hombres.

d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 49. *Igualdad en la Enseñanza no reglada.*

Las Administraciones públicas de Cantabria realizarán acciones divulgativas para fomentar la participación de las mujeres en programas de formación de personas adultas y en general en la enseñanza no reglada, con especial atención a aquellas que presenten mayores dificultades en el acceso.

CAPÍTULO II

Trabajo y empleo en igualdad

Sección 1.ª Trabajo no remunerado en el ámbito doméstico

Artículo 50. *Visibilización del trabajo doméstico.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del Instituto Cántabro de Estadística (ICANE), realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo no remunerado realizado en el ámbito doméstico, incluido el cuidado de las personas, e informará a la sociedad cántabra del resultado de las mismas con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Los resultados obtenidos por el ICANE deberán ser tenidos en cuenta por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la elaboración de sus políticas económicas y sociales.

Sección 2.ª Empleo

Artículo 51. *Principios generales.*

1. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Cantabria, a través de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de actuaciones que lleven a cabo las entidades que conforman el sector público de la Comunidad Autónoma de Cantabria, los colegios profesionales, las entidades de derecho público, las organizaciones empresariales y sindicales, las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, y las empresas y consorcios radicados en Cantabria.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, promoverá las condiciones necesarias para la real y efectiva aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en:

a) Las condiciones de acceso al empleo privado y público, así como al trabajo por cuenta propia.

b) La formación y la promoción profesional.

c) Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

d) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) La afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización profesional, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, realizará anualmente actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y en particular, a la totalidad de las personas intervinientes en las relaciones laborales, con la finalidad de difundir el derecho a la igualdad de las trabajadoras y los trabajadores.

Subsección 1.ª Empleo en el sector privado

Artículo 52. *Igualdad en las políticas de desarrollo y creación de empleo.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de sus competencias, incorporará con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de sus políticas económicas, de desarrollo y de creación de empleo, y en las relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Cantabria.

2. Las políticas, planes y actuaciones relativos al fomento del empleo, la formación para el empleo y el desarrollo industrial y empresarial contemplarán medidas de acción positiva dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo fijará los criterios de los programas y las medidas que conforman las políticas activas de empleo y aquellas destinadas al fomento de la contratación y la empleabilidad, con el fin de favorecer la equiparación de hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales.

Artículo 53. *Medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral.*

Con el fin de favorecer el acceso y la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral y avanzar hacia la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá:

a) Implementar medidas para incrementar la participación de las mujeres en los programas de las políticas activas de empleo, teniendo como objetivo alcanzar criterios de proporcionalidad en relación con su presencia entre la población desempleada.

b) Implementar programas de fomento del empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, con el fin de favorecer el incremento de su participación en las diferentes modalidades de contratación.

c) Desarrollar formación específica y prever ayudas económicas a la contratación, para favorecer la incorporación de las mujeres en sectores profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas y en los nuevos yacimientos de empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Artículo 54. *Atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.*

En su consideración como grupo prioritario, las políticas activas de empleo y planes de empleo atenderán a las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral por confluir en ellas varias causas de discriminación o situaciones de mayor vulnerabilidad social; favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

Artículo 55. *Fomento del emprendimiento femenino.*

1. Las Consejerías competentes en materia de trabajo, empleo y desarrollo industrial y empresarial, incluirán en sus políticas acciones positivas destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo por cuenta propia.

2. Las citadas Consejerías, en el marco de las actuaciones dirigidas al fomento del emprendimiento y del empleo autónomo, pondrán en marcha medidas de acción positiva a favor de las mujeres en relación con los siguientes aspectos:

a) Formación empresarial.
b) Ayudas económicas para la creación de empresa o para el autoempleo.
c) Servicios de asesoramiento empresarial.
d) Servicios de tutoría en la creación y mejora de empresa.
e) Apoyo a la constitución de redes empresariales.
f) Fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

3. Igualmente, las referidas Consejerías incentivarán en las ayudas para la financiación de gastos, entre otros, de constitución e inversión de activos, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 56. *Servicios para el empleo.*

1. En cumplimiento de la legislación laboral, el Servicio Cántabro de Empleo, las entidades colaboradoras y las agencias de colocación que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no tramitarán cualquier oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo, de acuerdo con sus propios procedimientos y normativa correspondiente.

2. El Servicio Cántabro de Empleo y las entidades colaboradoras recibirán formación sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.

Artículo 57. *Igualdad en los planes de formación.*

Las Administraciones públicas de Cantabria establecerán los mecanismos necesarios para fomentar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, como en el del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capaciten para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 58. *La discriminación salarial.*

1. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo:

a) Pondrá al servicio de la Inspección de Trabajo los instrumentos y recursos necesarios para controlar y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.
b) Elaborará, conjuntamente con la representación sindical y empresarial cántabra, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas, en aras de ir eliminando la brecha salarial.

2. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, promoverán campañas de revalorización de los sectores y puestos feminizados con el objetivo de contribuir a la igualdad retributiva para todas las personas trabajadoras.

Artículo 59. *Estadísticas e indicadores.*

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y de garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas económicas, de desarrollo y creación

de empleo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará las siguientes medidas:

a) Todas las estadísticas generadas por las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, por el Servicio Público de Empleo y por las entidades colaboradoras, desagregarán los datos por sexos e incluirán indicadores de género.

b) Los planes estadísticos y programas anuales del ICANE incluirán actividades estadísticas que ofrezcan información en relación con la igualdad de género en las empresas de Cantabria.

c) Se dispondrá de indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas recogidas en esta ley.

Artículo 60. *Tutela antidiscriminatoria.*

1. Corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Cantabria, velar por el cumplimiento de la normativa laboral en materia de tutela antidiscriminatoria.

2. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo impulsará la colaboración con los agentes sociales y económicos en esta materia, y garantizará como objetivo prioritario de sus planes de actuación el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades y la lucha contra la discriminación laboral directa o indirecta. Para la eficacia de las actuaciones se dotará de los recursos que se asignen en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, comunicará al organismo responsable de la concesión del distintivo estatal de igualdad, el nombre de aquellas empresas con domicilio social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria que hayan sido sancionadas por vía administrativa o condenadas judicialmente en firme por discriminación por razón de sexo.

Artículo 61. *Concepto integral de la salud laboral.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria promoverán una concepción integral de la salud laboral que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias que presentan en este aspecto mujeres y hombres, especialmente en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 62. *Integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral.*

1. Las Consejerías competentes en materia de sanidad, empleo y trabajo, en el ejercicio de sus competencias y en relación con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, integrarán la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones, con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Asimismo, integrarán la perspectiva de género en la programación formativa en materia de salud laboral y de prevención de riesgos.

3. Sin perjuicio de la atención especial que de manera singular se preste a la salud de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, las Administraciones públicas de Cantabria velarán por la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora.

4. A tal efecto, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de trabajo y empleo:

a) Fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y sus plantillas con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactancia.

b) Analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Promoverá actuaciones frente a riesgos específicos de carácter ergonómico y psicosocial.

5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras autónomas.

Artículo 63. *Planes de prevención de riesgos.*

Las Consejerías competentes en sanidad, empleo y trabajo promoverán la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales, de tal forma que las diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 64. *Investigación en salud laboral.*

Las investigaciones y los sistemas de información en salud laboral deberán desagregar los datos por sexos y realizar análisis de género de los mismos, considerando el impacto en la siniestralidad y morbilidad laboral de la diferente posición de hombres y mujeres en las esferas pública y privada, y en especial de la violencia de género.

Artículo 65. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria combatirán el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, en su dimensión discriminatoria.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de los órganos directivos competentes en trabajo y empleo y en materia de igualdad, con la colaboración de los sindicatos más representativos, impulsará en el ámbito empresarial y en el ámbito de las entidades locales, la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y sancionar tales comportamientos a través del establecimiento de procedimientos internos de denuncia.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del órgano directivo competente en trabajo y empleo promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias, en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

4. Asimismo, la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral, elaborará un protocolo de actuación.

5. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las propias empresas arbitrarán procedimientos, medidas, buenas prácticas y acciones de información y formación preceptivas sobre esta materia.

Subsección 2.ª Empleo en el Sector Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria

Artículo 66. *Disposiciones generales en el empleo del Sector Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, fomentando así la corresponsabilidad.

c) Incluir la formación en igualdad, tanto para el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

Artículo 67. *Estadísticas desagregadas.*

Los órganos competentes en materia de función pública, incluida la docente y estatutaria de instituciones sanitarias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, deberán disponer de estadísticas desagregadas por sexos y actualizadas, que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en esta subsección.

Artículo 68. *Igualdad retributiva en el empleo público.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

2. Para alcanzar una plena eficacia de este principio, los órganos competentes en materia de función pública, incluida la docente y estatutaria de instituciones sanitarias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizarán una valoración técnica de las plazas de personal funcionario o de los puestos cubiertos por personal laboral en todos los cuerpos, escalas, grupos, niveles y categorías, considerando en la misma el efectivo desempeño de cada puesto.

Esta valoración técnica, que incorporará la perspectiva de género, será revisada cada cuatro años.

3. Únicamente se considerará el esfuerzo físico como elemento justificador de una partida retributiva si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o de un puesto.

Artículo 69. *Embarazo y maternidad.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria garantizarán la protección de la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas que formen parte del personal a su servicio y de las que se encuentren en período de lactancia, y promoverán las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la maternidad pueda tener en sus derechos.

2. En el marco de la legislación del Estado, y con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las trabajadoras y empleadas públicas embarazadas o en periodo de lactancia al servicio de las Administraciones públicas en Cantabria tendrán derecho, de existir riesgo específico en su puesto de trabajo para la madre, el feto o el lactante, al cambio temporal del puesto de trabajo o funciones dentro del mismo servicio o centro de trabajo, siempre y cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o cuando el riesgo persista tras haberlas llevado a cabo.

3. A tal efecto, por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se elaborarán protocolos de actuación en los que, además, se determinen con precisión puestos de trabajo alternativos y exentos de estos riesgos específicos.

Artículo 70. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el empleo público.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria creará condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, e implementará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, o a aquéllas que, sin ser objeto de acoso, faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria prestará asesoramiento jurídico y psicológico integral, especializado y gratuito a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria dará prioridad a las actuaciones administrativas que se deban llevar a cabo ante denuncias de acoso sexual y por razón de sexo.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria negociará con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, las siguientes cuestiones:

a) El compromiso 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) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.

d) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

e) La celeridad en la tramitación de las denuncias y el impulso de medidas cautelares.

Artículo 71. *Acceso al empleo público en las Administraciones públicas de Cantabria.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en las Administraciones públicas de Cantabria, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género y a su aplicación a la actividad administrativa.

2. En las pruebas selectivas de acceso o promoción, las Administraciones públicas de Cantabria no podrán establecer requisitos ni condiciones que supongan excluir a mujeres embarazadas o a las que están en periodo de descanso obligatorio durante el permiso de maternidad.

3. Si como consecuencia de encontrarse alguna aspirante en estas situaciones referidas en el apartado anterior, y por razón de las mismas no pudiera completar las pruebas de los procesos, y lo acreditara justificadamente, se conservarán las pruebas superadas, permitiendo su continuación posterior en el proceso selectivo en curso o en el inmediato siguiente que se convoque, en los términos que establezcan las bases de la convocatoria.

Artículo 72. *Composición equilibrada de órganos de selección y comisiones de valoración en las Administraciones públicas de Cantabria.*

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en las Administraciones públicas de Cantabria deberán incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección y comisiones de valoración, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación.

2. A los efectos de lo señalado en este artículo, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales y comisiones de más de cuatro integrantes, cada sexo está representado al menos al cuarenta por ciento. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Artículo 73. *Acceso al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, deberán ir acompañadas 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. Dicho informe analizará si los requisitos exigidos a las personas aspirantes en las correspondientes convocatorias determinan un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino. Si así fuere, se realizarán valoraciones técnicas de las plazas o puestos de trabajo, con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si los requisitos no fueran necesarios, serán eliminados de las convocatorias.

2. En los baremos de acceso al empleo público y en los procedimientos de promoción interna se incluirá como mérito la realización de cursos en materia de igualdad de género,

salvo que no resulte exigible en función de la naturaleza del cuerpo, escala o puesto a desempeñar.

Artículo 74. *Fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma Cantabria fomentará, a través de las medidas contenidas en esta ley, la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto de forma global como en cada cuerpo, escala, grupo o categoría. Así, fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior, y, a estos efectos, las medidas contenidas en los siguientes artículos de este capítulo se aplicarán también en las pruebas de promoción interna.

2. A tal efecto, cada cuatro años se realizará un informe sobre la presencia de hombres y mujeres en cada cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel y puesto efectivamente desempeñado por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, identificándose las áreas que no mantienen la presencia de un nivel porcentual como el establecido en el apartado 3 del presente artículo. En caso de verificarse la existencia de un área consistente en la infrarrepresentación del hombre o de la mujer en cada cuerpo, escala, grupo, categoría o nivel, se establecerá en cada convocatoria de acceso por concurso o concurso-oposición, que en caso de igual puntuación final entre dos o más personas candidatas, serán seleccionadas preferentemente las infrarrepresentadas.

3. Se entiende la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel o puesto efectivamente desempeñado se detecte una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

4. Con anterioridad a cualquier oferta de empleo público se analizará si alguno de los requisitos exigidos a las personas aspirantes determinan un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino, y, si es así, se realizarán valoraciones técnicas a cargo de personal especializado de las plazas de funcionarios y funcionarias o de los puestos de trabajadores y trabajadoras con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si no lo fueran, serán eliminados en la oferta pública de empleo.

Artículo 75. *Acciones positivas en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria establecerá en sus planes anuales de formación, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, objetivos concretos a alcanzar en el impulso de la promoción profesional de las empleadas públicas y en su acceso a puestos directivos, para lo que se establecerán los oportunos indicadores.

A tal fin, en dichos planes se establecerá la reserva preferente de al menos un cuarenta por ciento de las plazas de cada curso para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

2. A los empleados y empleadas públicas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o que hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, con el objeto de actualizar los conocimientos.

Sección 3.ª Negociación colectiva

Artículo 76. *Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva.*

De acuerdo con lo regulado legalmente, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá el establecimiento en la negociación colectiva de 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 de mujeres y hombres.

Artículo 77. *Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará la inclusión de planes de igualdad o de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva en Cantabria.

2. A través del Consejo de Relaciones Laborales se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, así como la difusión de buenas prácticas existentes en relación con la integración de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

3. Las Conserjerías competentes en trabajo y empleo, e igualdad:

a) Promoverán la inclusión del correspondiente informe de impacto de género en los convenios colectivos.

b) Ofrecerán formación en materia de igualdad de género a los agentes sociales y económicos, en especial a aquellas personas que participen en las mesas de negociación.

c) Llevarán a cabo actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación será obligatorio reflejar el papel de las mujeres en la misma.

d) Demandará a los interlocutores sociales y económicos que el contenido de la negociación colectiva cumpla lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en esta ley.

Artículo 78. *Control de legalidad de los convenios colectivos.*

1. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo velará por que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, por que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Asimismo, informará la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva a través del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Ante la presencia de un convenio que contenga cláusulas discriminatorias, adoptará las medidas oportunas previstas en la legislación laboral.

3. Toda impugnación de oficio de los convenios colectivos que contengan cláusulas discriminatorias o atenten contra el principio de igualdad y sus resultados, será comunicada por la Consejería competente en materia de trabajo y empleo al órgano de la Administración autonómica competente en materia de igualdad.

4. El Consejo de Relaciones Laborales tendrá entre sus funciones el seguimiento de la integración del principio de igualdad de género en la negociación colectiva y la promoción del cumplimiento y vigilancia de la integración efectiva de la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales.

Artículo 79. *Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, la presencia de mujeres en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Cantabria.

2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

Artículo 80. *Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria exigirá, conforme a las disposiciones de esta ley, el respeto a los criterios de equilibrio entre ambos sexos en la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en cualquier organismo institucional. Del cómputo se excluirán aquellas personas designadas en función del cargo que desempeñen.

Artículo 81. *Promoción de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Las organizaciones sindicales promoverán medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, impulsando su participación en las mesas negociadoras de los convenios, así como una presencia equilibrada en los órganos de dirección.

2. Las organizaciones empresariales promoverán medidas que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mismas, en especial en sus órganos de dirección.

Artículo 82. *Negociación colectiva en el Sector público.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la negociación colectiva con su personal planteará actuaciones tendentes a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, incorporarán medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

sección 4.ª Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

Subsección 1.ª Planes de igualdad

Artículo 83. *Apoyo a la implantación de Planes de igualdad.*

1. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo, y en materia de igualdad de género, promoverán la implantación de planes de igualdad conforme a lo establecido en la legislación estatal vigente.

2. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, previo informe del órgano directivo competente en materia de igualdad, promoverá la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas que tengan domicilio social en Cantabria o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria, siempre que hubieran contratado personal en Cantabria, cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando la empresa, de manera voluntaria, implante dicho plan en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios. A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de la obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

3. Igualmente, promoverá la implantación, voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, de medidas concretas de promoción de la igualdad, en especial la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial, así como de responsabilidad social.

4. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo ejercerá su labor de vigilancia sobre las empresas beneficiarias de ayudas públicas dirigidas a la implantación de

planes o medidas de igualdad, con el fin de verificar la implantación del plan o de las medidas. Si dicha implantación no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

5. A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación de los planes o medidas referidas en los apartados anteriores estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe sobre el nivel de implantación.

6. Las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y en materia de igualdad, organizarán, periódicamente, sesiones informativas, jornadas, campañas u otras iniciativas para evidenciar los aspectos positivos y la rentabilidad económica y social de impulsar políticas de igualdad en el mundo empresarial.

Artículo 84. *Registro autonómico de Planes de igualdad.*

La Consejería competente en materia de trabajo y empleo promoverá la inscripción en el Registro de convenios colectivos, de los planes de igualdad elaborados, en cumplimiento de la ley o con carácter voluntario, por empresas con sede social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria.

Subsección 2.ª Otras medidas

Artículo 85. *Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. El Gobierno de Cantabria aprobará cada cuatro años un Plan para la Igualdad de Género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiendo a la Consejería competente en materia de función pública su elaboración y desarrollo.

2. 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.

3. El Plan deberá contemplar, al menos, los aspectos relacionados con el acceso al empleo público, a la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación, incluyendo la específica en materia de igualdad de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

4. El Plan será objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con la representación legal del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración pública.

5. El Plan será evaluado al finalizar su periodo de vigencia por la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género y de la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.

Artículo 86. *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 tanto para su prevención, como para dar cauce, de manera prioritaria, a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En los términos de la legislación laboral, 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 y asesoramiento de trabajadores y trabajadoras frente al mismo, la negociación de protocolos de anti acoso y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 87. *Igualdad en los procesos de reestructuración.*

Sin perjuicio del ejercicio de la autonomía de las organizaciones empresariales y sindicales, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará desde el diálogo social la adopción de mecanismos que permitan una gestión anticipada de las consecuencias derivadas de los procesos de reestructuración empresarial, a fin de minimizar los posibles impactos negativos en términos de género.

Sección 5.ª Responsabilidad social empresarial en materia de igualdad

Artículo 88. *Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género, y dispondrá la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Artículo 89. *Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.*

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. Las Consejerías competentes en materia de igualdad de género, y de trabajo y empleo, estarán legitimadas para ejercer la acción de cesación, cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 90. *La promoción de la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas.*

1. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo elaborará cada dos años un informe sobre la situación de la composición de los Consejos de Administración de las empresas con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria.

2. A la vista de la información obtenida, el órgano directivo competente en materia de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, emitirá una nota favorable, o una recomendación sobre la participación de las mujeres en los Consejos de administración.

Sección 6.ª Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 91. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

Las mujeres y los hombres de Cantabria tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la distribución equitativa de su tiempo.

Artículo 92. *De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria, así como las empresas y entidades públicas y privadas, deberán facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos en la vida privada, al fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, a la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, a la creación y adecuación de servicios educativos y sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo anualmente campañas de sensibilización sobre los beneficios de una participación equilibrada en las responsabilidades familiares para avanzar en la

conciliación y establecerá incentivos para la adopción por parte de las empresas de medidas que faciliten la corresponsabilidad, flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como de otras medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria dispondrá medidas adecuadas para facilitar la reincorporación de las personas que se hubieran acogido a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y de cuidado de personas dependientes, con el objeto de evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

4. Los centros públicos y los privados acreditados que impartan actividades formativas para el empleo financiadas con fondos públicos adecuarán sus horarios a las necesidades de conciliación de vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas.

5. A tal efecto, la Consejería competente en materia de función pública realizará estudios que permitan contar con un diagnóstico de la situación, y plantear las recomendaciones y propuestas más adecuadas para racionalizar los horarios en la propia Administración autonómica.

Artículo 93. *Organización de espacios y horarios y creación de servicios.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria colaborará en la adopción por parte de los Ayuntamientos de Planes municipales de programación del tiempo y la constitución de bancos de tiempo, con la intervención de todos los agentes interesados, públicos y privados.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias colaborarán con el fin de:

a) Promover la existencia de servicios de atención educativa o asistencial a la infancia en las edades previas a la escolarización, que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

b) Otorgar preferencia en sus convocatorias de ayudas a servicios de atención educativa o asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

c) Promover la coordinación entre los horarios laborales y los de los centros educativos, propiciando, a estos efectos, la apertura de líneas de investigación orientadas a la identificación y estudio de prácticas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, las entidades locales promoverán la elaboración de Planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios, y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

Artículo 94. *Promoción del ejercicio de derechos de conciliación en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el ejercicio por el personal a su servicio de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación. A estos efectos, se realizarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejercite esos derechos de conciliación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria reconocerá el derecho del personal a su servicio que tenga hijos e hijas menores de ocho años o familiares dependientes que necesiten la asistencia de otras personas, a la flexibilización de su jornada de trabajo, dentro de un horario de referencia determinado y ajustándose siempre a las necesidades del servicio.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria reconocerá el derecho a la elección del periodo de vacaciones de forma prioritaria a favor de las mujeres y hombres con hijas o hijos menores de seis años o mayores dependientes a su cargo.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria establecerá un permiso de paternidad individual y no transferible, equivalente en duración al que se aplique en el

ámbito de las entidades del sector público estatal para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente. Cuando los progenitores tengan el mismo sexo lo disfrutará la persona a la que no corresponda el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

5. La ausencia de las empleadas y empleados públicos por disfrute del permiso de paternidad o maternidad será cubierta por los mecanismos de suplencia o sustitución legalmente establecidos, salvo motivo justificado.

6. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. No obstante, el ejercicio de este derecho se llevará a cabo dentro de los tres meses posteriores a la reincorporación en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO III

Igualdad en la salud

Artículo 95. *Igual derecho a la salud de mujeres y hombres.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará la igualdad entre mujeres y hombres a través de la integración activa del principio de igualdad de trato en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades o situaciones de discriminación.

Artículo 96. *Integración de la perspectiva de género en las políticas de salud.*

1. La política pública sanitaria cántabra estará basada en un modelo de salud que, desde un enfoque integral, garantice la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, a través de una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y que considere el género como un determinante fundamental en la salud.

2. En este sentido, se tendrán en cuenta las distintas situaciones, condiciones de vida y de trabajo, y posición social de mujeres y hombres, su incidencia en los procesos de salud-enfermedad, así como en el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, a fin de garantizar una atención equitativa y adecuada de las necesidades de unas y otros.

Artículo 97. *Perspectiva de género en los Planes de Salud.*

1. Los Planes de Salud, principales instrumentos de planificación de las políticas sanitarias, incorporarán la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres, como la violencia de género.

2. Asimismo, incorporarán medidas para promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el Sistema sanitario público cántabro el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres en este ámbito.

Artículo 98. *Problemas de salud específicos de las mujeres.*

1. En el ámbito de sus respectivas competencias, las Administraciones públicas de Cantabria prestarán una atención especial a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres, dentro de su diversidad, con el objeto de contribuir a la mejora, la promoción y protección de la salud durante todo su ciclo vital. Así mismo, garantizará a las mujeres atenciones específicas y diferenciadas, desde una perspectiva integral y de género de la salud, durante todas las etapas de su vida.

2. Con este fin, impulsarán la aplicación de medidas y programas específicos que permitan dar respuesta a las necesidades que presenten las mujeres, prestando especial atención a los colectivos menos favorecidos y buscando la equidad y la integración social.

3. Además de garantizar una asistencia médica especializada en materia de salud sexual y reproductiva, se impulsarán las medidas necesarias para avanzar en la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan exclusivamente o que tienen una alta tasa de prevalencia en las mujeres.

Artículo 99. *Prevalencia del derecho a la salud.*

Las Administraciones públicas de Cantabria, en su ámbito de competencias, garantizarán los derechos fundamentales de las mujeres adultas y niñas por encima de cualquier condicionante cultural, religioso o social, impidiendo la realización de prácticas culturales, médicas o quirúrgicas que atenten contra su integridad física y psíquica.

Artículo 100. *Formación en salud con perspectiva de género.*

1. La Administración sanitaria cántabra incorporará en todos los planes y programas de formación inicial, especializada y continua de su personal, contenidos específicos sobre análisis de género, equidad de género en salud y violencia de género, estos últimos dirigidos a desarrollar la capacidad para detectar y tratar o derivar este tipo de violencia.

2. Asimismo, llevará a cabo programas de sensibilización dirigidos al personal sanitario sobre el factor género como determinante de la salud en hombres y mujeres y sobre las necesidades específicas que ello conlleva.

3. La Administración sanitaria cántabra formará a sus profesionales del área de la salud para evitar la patologización y sobremedicalización de algunos problemas, como consecuencia de un abordaje no sensible al género.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Universidad de Cantabria, en el marco de sus competencias, incluirán en la formación universitaria de los profesionales del área de la salud análisis de género, enfoques de diversidad y equidad en la salud y en su aplicación en la investigación, diagnosis, y tratamiento. Igualmente incorporarán la posibilidad de especialización en estas materias.

Artículo 101. *Educación para la promoción de la salud.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria desarrollarán de manera coordinada y sistemática, actuaciones para la educación sanitaria como elemento clave para la mejora de la salud individual y comunitaria, y en las que se contemplen las diferencias que existen en relación con los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres.

2. Con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres y de prevenir posibles discriminaciones en este ámbito, las actuaciones para la educación sanitaria incluirán iniciativas específicas para ellas, con especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten dificultades especiales.

Artículo 102. *Integración de la perspectiva de género en investigación en salud.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria garantizarán que cualquier investigación relevante relacionada con la salud y financiada con fondos públicos incorpore la perspectiva de género, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio.

Además, impulsarán las acciones necesarias para mejorar en el conocimiento de aquellas enfermedades específicas o con un alto índice de prevalencia en las mujeres con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, en colaboración con el resto de Administraciones competentes.

2. La Administración sanitaria cántabra, a través de su Servicio de Salud y de los órganos competentes en esta materia:

a) Impulsará la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica y psicosocial que atienda a las diferencias y las características específicas de mujeres y hombres en relación con la salud, especialmente en

lo referido al análisis de la morbilidad, la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

b) Priorizará, en los proyectos de investigación financiados con fondos públicos, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, así como entre los sujetos clínicos, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio.

Artículo 103. *Presencia equilibrada en la Sanidad pública cántabra.*

1. La Administración sanitaria cántabra garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos.

2. Asimismo, la Administración sanitaria cántabra promoverá una participación equilibrada de las y los profesionales de la salud en actividades docentes, investigadoras y asistenciales del sector sanitario, evitando segregaciones por razón de sexo.

Artículo 104. *La producción estadística sanitaria.*

1. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información estadística sanitaria que se produzca, la Administración sanitaria cántabra, en colaboración con el ICANE, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores con perspectiva de género y los requerimientos técnicos necesarios para la sistematización de la información y para su análisis desde la perspectiva de género.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria garantizarán la desagregación por sexos en la recogida, tratamiento y difusión de la información contenida en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria, a fin de posibilitar el análisis de género de los mismos, e impulsarán la implantación de sistemas de recogida de información desagregada allá donde aún no exista.

3. La Administración sanitaria cántabra incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como a las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer la situación de mujeres y hombres y la evolución de las desigualdades de género en salud.

4. Las Administraciones públicas de Cantabria prestarán especial atención en sus estadísticas a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres.

5. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de la ciudadanía, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud desde la perspectiva de género, desagregando por sexos todos los datos susceptibles de ello.

6. La Administración sanitaria cántabra garantizará la protección de los datos de las víctimas de violencia de género.

Artículo 105. *Atención a la diversidad en salud.*

Las Administraciones públicas de Cantabria prestarán especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten mayor riesgo en la protección y atención a su salud, entre ellos las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a una etnia minoritaria, mujeres con trastornos de la alimentación, mujeres con problemas de salud mental o con enfermedad mental, mujeres migrantes y mujeres prostituidas.

Artículo 106. *Ciclo vital.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará a las mujeres atenciones específicas e intervenciones diferenciadas en las distintas etapas de su ciclo vital, desde una perspectiva integral y de género de la salud.

Artículo 107. *Identidad y orientación sexual.*

Las Administraciones públicas de Cantabria desarrollarán las medidas oportunas para garantizar el derecho a una atención sanitaria pública de calidad no condicionada por el estado civil, la identidad sexual o la orientación sexual.

Artículo 108. *Accesibilidad a los servicios.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria establecerá medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 109. *Salud sexual.*

1. La Administración sanitaria cántabra recogerá de manera diferenciada los servicios de salud sexual y de salud reproductiva en la Cartera de Servicios del Servicio Cántabro de Salud.

2. Asimismo, garantizará un modelo de servicio de salud sexual basado en el reconocimiento y atención a la diversidad, sensible a la variedad en la orientación y la identidad sexual y con un abordaje positivo y un enfoque no patológico de la salud sexual, considerándola de una manera integral a lo largo de las diferentes etapas del ciclo vital.

Artículo 110. *Programas de información y educación sexual.*

Las Administraciones públicas de Cantabria desarrollarán, de manera coordinada y en el ámbito de sus competencias, programas integrales de información y educación afectivo-sexual orientados al disfrute de una sexualidad responsable, la utilización de los métodos anticonceptivos más adecuados, la prevención de infecciones de transmisión sexual y la violencia sexual, así como información sobre los dispositivos de atención sanitaria y comunitaria en esta materia. Estos programas estarán dirigidos especialmente a la adolescencia y se diseñarán desde un reconocimiento y respeto a la diversidad afectivo-sexual.

Artículo 111. *Salud reproductiva.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará la perspectiva de género en los servicios de salud reproductiva y hará un esfuerzo por garantizar la detección y atención de las necesidades de los hombres y mujeres como usuarios de los mismos.

2. Los Servicios de salud reproductiva atenderán la diversidad, garantizando la accesibilidad y la respuesta a las necesidades específicas de determinados colectivos de mujeres especialmente vulnerables, en atención a lo señalado en los artículos 3 y 108 de esta ley.

Artículo 112. *Corresponsabilidad.*

El Sistema sanitario público cántabro realizará intervenciones en Atención Primaria dirigidas a ofrecer a padres y madres la formación adecuada para ejercer la paternidad y la maternidad de manera corresponsable.

Artículo 113. *Reproducción asistida.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria facilitará el acceso a las técnicas de reproducción asistida, con independencia del estado civil, la identidad u orientación sexual de la mujer que lo solicite.

Artículo 114. *Salud mental.*

1. El Sistema sanitario público cántabro pondrá en marcha en el plazo de un año, desde la entrada en vigor de la presente ley, las medidas necesarias para integrar la perspectiva de género en los servicios de salud mental.

2. El Sistema sanitario público cántabro realizará intervenciones en Atención Primaria dirigidas a ofrecer apoyo a quienes cuidan de personas con discapacidad o enfermedades crónicas discapacitantes, con el fin de prevenir los problemas de salud mental que pudieran derivarse del papel de cuidador o cuidadora.

CAPÍTULO IV

Igualdad en las políticas de bienestar social

Artículo 115. *Igualdad en las políticas de bienestar social.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria, en el marco de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres.

2. Estas medidas consistirán en:

a) La integración de la perspectiva de género en las políticas de bienestar social, en su desarrollo normativo y en los diferentes programas sectoriales de intervención dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos.

b) El diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que, a tenor de lo señalado en el artículo 3 de esta ley, requieran una especial consideración por concurrir en ellas situaciones de múltiple discriminación que incrementan su vulnerabilidad social.

c) Las necesidades específicas de estos colectivos de mujeres serán contempladas de manera transversal en todas las políticas de bienestar social.

d) Las familias monomarentales en situación de especial vulnerabilidad serán también colectivo prioritario de las ayudas sociales establecidas por las Administraciones públicas de Cantabria.

e) La realización e impulso de estadísticas, análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contemplando especialmente la situación y necesidades de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación, y difundiendo sus resultados en foros y debates políticos y académicos.

3. En colaboración con los colectivos afectados, la Consejería competente en materia de servicios sociales desarrollará actuaciones para mejorar la información y formación de las mujeres que los integren, así como campañas de sensibilización sobre su realidad.

4. Los objetivos de integración y cohesión social perseguidos por esta ley requerirán de actuaciones coordinadas de las distintas Consejerías, en especial cuando se trate de mujeres en las que concurran varios factores de vulnerabilidad.

Artículo 116. *Mujeres con discapacidad.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias y en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones positivas específicas para las mujeres con discapacidad para asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la vida.

2. Entre esas acciones específicas se encontrarán:

a) Medidas de apoyo para su acceso al empleo y a unas condiciones de trabajo compatibles con sus características específicas.

b) Mejoras en el acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva y a los servicios de planificación familiar y reproducción.

c) Información accesible y adecuada a sus necesidades especiales, sobre las medidas y recursos existentes para evitar su exclusión social.

d) Desarrollar medidas de apoyo para la independencia, la promoción de la autonomía personal así como el acceso a la vivienda.

e) Medidas de acceso a la educación y formación profesional.

f) Velar porque los medios de comunicación no difundan de ellas imágenes estereotipadas.

Artículo 117. *Envejecimiento activo.*

Las Administraciones públicas de Cantabria promoverán actuaciones dirigidas a neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social que acompañan a la edad, facilitando la participación activa de todas las personas mayores en actividades socioculturales y asociativas para su empoderamiento y el fortalecimiento de aspectos afectivos y emocionales.

Artículo 118. *Mujeres e interculturalidad.*

Las Administraciones públicas de Cantabria promoverán la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres y los hombres, favoreciendo la integración y participación de las mujeres migrantes.

Artículo 119. *Tráfico y explotación sexual.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, lucharán contra el tráfico de mujeres, niños y niñas, prestando especial atención al que se realice con fines de explotación sexual en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma o de tránsito por ella.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de política social, pondrá en marcha acciones de prevención y atención a las mujeres víctimas de explotación sexual. Asimismo, en coordinación con el resto de Administraciones públicas, y en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género, realizará campañas de información y sensibilización sobre la situación de tráfico y explotación sexual que sufren las mujeres prostituidas.

CAPÍTULO V

Igualdad en la cultura y en el deporte

Artículo 120. *Igualdad en las actividades artísticas y culturales.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en la oferta artística y las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria reprobarán toda expresión artística o cultural que minusvalore o discrimine a las mujeres por su condición de tales, en el plano físico, sexual, intelectual, cultural, económico y social.

3. Los espacios públicos no podrán acoger la realización de actividades culturales en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

4. Las Administraciones públicas de Cantabria no podrán exhibir, adquirir o subvencionar producciones artísticas, cualquiera que sea el soporte, que promuevan actitudes sexistas, discriminatorias, estereotipadas o que inciten a la violencia de género.

5. Las Administraciones públicas de Cantabria no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural, incluidas las festivas y las artísticas, que sea discriminatoria por razón de sexo.

6. Igualmente, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas en Cantabria, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales o artísticos, deberán incorporar una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 121. *Acciones positivas en la gestión cultural.*

Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas de Cantabria, que, de modo directo o indirecto, configuren el sistema de gestión

cultural, llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual, artística y cultural de las mujeres y para combatir su discriminación estructural o difusa. Entre otras, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Impulsar 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.

b) Incentivar las producciones artísticas y culturales innovadoras que superen el androcentrismo y el sexismo y fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellas disciplinas artísticas donde la presencia de las mujeres es minoritaria.

c) Adoptar iniciativas que propicien la divulgación y el intercambio cultural, intelectual y artístico de la producción artística y cultural de mujeres, tanto a nivel nacional como internacional.

d) Promover la representación equilibrada de ambos sexos en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios en estos campos.

e) Promover la recuperación de la memoria histórica de las mujeres en todas sus manifestaciones e impulsar políticas culturales que visibilicen las aportaciones de éstas al patrimonio cultural de Cantabria.

f) Garantizar el acceso y la participación de los colectivos de mujeres que enfrentan mayores dificultades, en atención a lo recogido en el artículo 3 de esta ley.

g) Sensibilizar a la ciudadanía sobre el derecho de las mujeres a disfrutar del tiempo libre por sí mismas y de ocupar el ocio activamente.

Artículo 122. *Igualdad de género en el deporte.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas, adoptarán las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con relación a la actividad física y la práctica de todas las modalidades deportivas, incluidos los aspectos relacionados con la celebración de pruebas y la convocatoria de premios.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria

a) Promoverán que los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo respeten el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres.

b) No podrán subvencionar programas o actividades deportivas que establezcan diferencias retributivas entre mujeres y hombres deportistas o cualquier otro tipo de trato discriminatorio.

c) Incentivarán la participación de personas adultas y de niños y niñas en prácticas deportivas en las que su sexo este infrarrepresentado.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de deporte, promoverá estudios e investigaciones que permitan conocer las distintas realidades y necesidades de mujeres y hombres en el terreno deportivo y que orienten la adopción de medidas para fomentar la igualdad de género en el deporte.

Artículo 123. *Medidas para promover el deporte femenino.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria 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. Para alcanzar estos objetivos:

a) Establecerá anualmente un cupo de ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

b) Realizará campañas informativas y mediáticas para dar una mayor difusión y visibilización al deporte femenino en los medios de comunicación, y velará por que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres deportistas en la información deportiva que estos ofrecen.

c) Llevará a cabo actuaciones de sensibilización a profesionales del deporte, madres y padres sobre los beneficios de la práctica deportiva en las mujeres y niñas, e impulsará aquellas actuaciones que se realicen por terceros en los mismos términos.

d) Visibilizará los logros de las deportistas olímpicas y paralímpicas cántabras, así como de otras deportistas profesionales con el objeto de crear referentes femeninos para niñas y adolescentes.

CAPÍTULO VI

Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda y el desarrollo rural

Artículo 124. *Igualdad en el medio ambiente.*

Las Administraciones públicas de Cantabria, a través del órgano competente en materia de medio ambiente:

a) Implementarán, dentro de sus competencias en materia de medio ambiente, el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y a la ordenación y protección del paisaje.

b) Incluirán la participación de mujeres y asociaciones de mujeres en la definición de políticas y actuaciones relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo de los territorios, así como en la gestión de los correspondientes recursos. A estos efectos, todas las propuestas de políticas públicas en este ámbito serán remitidas previamente al Consejo de la Mujer, que podrá realizar las alegaciones que considere oportunas.

c) Integrarán la perspectiva de género en la educación medioambiental.

d) Mejorarán e incrementarán la información estadística desagregada por sexos y de indicadores de género en relación con las políticas de gestión del medio ambiente.

e) Incentivarán el empleo y el autoempleo femenino de calidad en los sectores emergentes vinculados con el medio ambiente.

Artículo 125. *Igualdad en las políticas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria integrarán la perspectiva de género en sus políticas y programas en materia de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.

2. Asimismo, fomentarán, a través de los oportunos mecanismos e instrumentos, una mayor participación ciudadana, y en especial de las mujeres, en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

3. Las políticas públicas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte favorecerán la creación de espacios y territorios socialmente cohesionados e igualitarios, y facilitarán el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, la seguridad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Las Administraciones públicas de Cantabria fomentarán el conocimiento y el estudio sobre las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de vivienda, transporte y urbanismo, mejorando la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexos e indicadores de género en estos sectores.

5. En el marco de los principios de viabilidad, rentabilidad social y ambiental y respeto al medio ambiente recogidos en la Ley de Cantabria 1/2014, de 17 de noviembre de Transporte de Viajeros por Carretera, así como demás normativa aplicable, las políticas de movilidad y transporte darán prioridad a la reducción del tiempo de los desplazamientos, facilitarán la proximidad y los itinerarios cotidianos relacionados con la vida familiar y doméstica, y darán respuesta a las necesidades del mundo rural, o de las zonas de menor densidad de población.

Artículo 126. *Derecho preferente en el acceso a la vivienda pública.*

En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las Administraciones públicas en Cantabria garantizarán el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad, y en el acceso a la red pública de residencias para mayores, a las mujeres que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir, en especial cuando tengan menores exclusivamente a su cargo, a tenor del artículo 3 de la presente ley y en situaciones de violencia de género, en la forma prevista en la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, y su normativa de desarrollo.

Artículo 127. *Igualdad de género en el desarrollo rural.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria adoptarán, en el ámbito de sus competencias, medidas conducentes a eliminar la discriminación de las mujeres en el medio rural y a asegurar su participación equitativa en los beneficios de un desarrollo sostenible.

2. A tales efectos, integrarán la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todos sus programas y actuaciones en el ámbito del desarrollo rural, considerando por igual las necesidades de mujeres y de hombres y estableciendo los mecanismos oportunos para garantizar una participación con equidad.

3. Además, las Administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias:

a) Facilitarán a las mujeres el acceso y el mantenimiento de la titularidad o la cotitularidad en las empresas de los sectores agrario y pesquero.

b) Visibilizarán el trabajo de las mujeres en el medio rural y sus aportaciones a la economía, cultura y al desarrollo de estos espacios.

c) Fomentarán el asociacionismo femenino y el empoderamiento de las mujeres como motor de cambio social y de transformación del medio rural.

d) Promoverán la formación y ocupación profesional de mujeres en el medio rural.

e) Promoverán el acceso al ocio, la cultura y el deporte de las mujeres del mundo rural.

f) Promoverán el papel de las mujeres como agentes de desarrollo rural, apoyando las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores de las asociaciones agrarias y, en general, en los espacios y procesos de toma de decisión vinculados al medio rural.

4. El Gobierno de Cantabria creará por decreto el Estatuto de la Mujer Rural y de la Mar, como plan estratégico con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en los sectores agrario, pesquero, de marisqueo y acuícola de Cantabria, en el que se recogerán las medidas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres tales como:

a) La igualdad de trato.

b) La igualdad de oportunidades.

c) Integración de la perspectiva de género.

d) Y todas aquellas acciones y actuaciones que estén recogidas en esta ley y les pudiese afectar.

CAPÍTULO VII

Igualdad en la participación social y política

Artículo 128. *Representación paritaria de mujeres y hombres para procesos electorales al Parlamento de Cantabria.*

1. Con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la participación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras para procesos electorales al Parlamento de Cantabria, garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. La Junta Electoral de Cantabria sólo admitirá aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo, tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

Artículo 129. *Espacios electorales.*

En los debates y entrevistas que se celebren durante el período electoral se fomentará la reserva de espacios dedicados a explicar las propuestas electorales de cada formación política en políticas públicas de igualdad.

Artículo 130. *Participación social de las mujeres.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. A tal fin, fomentarán actuaciones de sensibilización sobre los beneficios de una presencia igualitaria de mujeres y hombres en las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole, en especial en sus órganos de dirección.

3. Las Administraciones públicas de Cantabria no podrán conceder ningún tipo de subvención o ayuda pública a las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales o políticas que discriminen a las mujeres en su proceso de admisión, en su funcionamiento o en la participación en órganos de decisión o consultivos.

Artículo 131. *Acciones positivas para la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres a la actividad pública y facilitar su participación social, prestando especial atención a los territorios en los que exista menor nivel asociativo y a los colectivos de mujeres que sufran discriminación múltiple, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que dificulte el ejercicio de sus derechos como ciudadanas.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del órgano competente en materia de igualdad, promoverá la realización de encuentros locales, regionales y nacionales de las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la participación de éstas en la toma de decisiones en relación con las políticas públicas para la igualdad.

Artículo 132. *Apoyo al movimiento asociativo de mujeres.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria incentivarán a las asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria colaborará con aquellas organizaciones con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad de género que desarrollen actividades dirigidas a la implantación del mainstreaming o transversalidad de género y al desarrollo de la igualdad en diversos ámbitos públicos.

CAPÍTULO VIII

Igualdad en la sociedad de la información

Artículo 133. *Género y sociedad de la información.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, y garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario, plural y no estereotipado en los contenidos e imágenes que utilice o financie en el desarrollo de sus políticas en este ámbito.

2. Asimismo, promoverá la plena incorporación de las mujeres a la sociedad de la información y del conocimiento, adoptando las medidas necesarias para erradicar las barreras que dificulten el acceso de las mujeres a los recursos y beneficios que ésta ofrece. Con este fin, se impulsarán programas de acceso y formación relacionados con las nuevas

tecnologías en los que tendrán preferencia las mujeres pertenecientes a colectivos en situación de especial dificultad, o en riesgo de exclusión social y tecnológica.

3. Igualmente, impulsará la difusión y adopción de códigos de buenas prácticas en la integración de la perspectiva de género en este ámbito con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

4. Con el fin de evaluar el impacto de género de los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación implementados en Cantabria, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria asegurará la desagregación de datos y la elaboración de indicadores de género.

Artículo 134. *Participación equilibrada.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos, de investigación y de diseño de tecnologías de la información, apoyando programas que estimulen su participación en este ámbito.

CAPÍTULO IX

Medios de comunicación e igualdad

Artículo 135. *Medios de comunicación social.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria velarán por el cumplimiento estricto de los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y de la normativa aplicable en materia de igualdad, en todos los medios de comunicación social sujetos a sus ámbitos competenciales.

2. Las Administraciones públicas de Cantabria, sin vulnerar la libertad de expresión e información, velarán por que aquellos medios de comunicación de titularidad pública o en los que exista financiación o participación pública transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada sobre las funciones que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad y utilicen un lenguaje inclusivo, quedando condicionada la efectividad de la financiación pública al cumplimiento de esta obligación.

3. De igual modo, deberán promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus programaciones, facilitando la difusión de actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento. Las campañas institucionales cuyo objetivo sea promover la igualdad real entre mujeres y hombres y prevenir y erradicar la violencia de género gozarán de trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de igualdad de género, apoyará a los medios de comunicación en la aplicación de un adecuado tratamiento informativo para respetar la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Artículo 136. *Igualdad en los medios de titularidad privada.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá, entre los medios de comunicación de titularidad privada:

a) La adopción 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.

b) La formación de sus profesionales en aspectos relacionados con el género y la igualdad.

c) La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, gestión y consulta.

d) La institucionalización de contactos entre las asociaciones y los grupos de mujeres y los medios de comunicación, con la finalidad de identificar los intereses reales de las mujeres en el ámbito de la comunicación.

Artículo 137. *Campañas institucionales de fomento de la igualdad.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizará anualmente campañas institucionales fomentando la visibilidad de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas y promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 138. *Publicidad ilícita.*

A efectos de publicidad ilícita se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la legislación general de publicidad y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO X

Igualdad en la cooperación al desarrollo

Artículo 139. *Igualdad de género en la política cántabra de cooperación para el desarrollo.*

1. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos de las políticas cántabras de cooperación internacional al desarrollo.

2. Todas las políticas, documentos de planificación estratégica tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la Cooperación Cántabra para el Desarrollo incorporarán la perspectiva de género y contemplarán medidas concretas para su seguimiento y evaluación en relación con la igualdad de género.

3. Las Administraciones públicas de Cantabria formarán a las personas agentes de cooperación, tanto en el ámbito público como privado, en relación con la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo.

4. Todos los proyectos de cooperación al desarrollo que reciban subvenciones de las Administraciones públicas de Cantabria deberán integrar la perspectiva de género.

CAPÍTULO XI

Igualdad en las políticas de juventud

Artículo 140. *Igualdad en las políticas de juventud.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria introducirá la perspectiva de género en las políticas, programas, planes y actuaciones en el ámbito de la juventud, debiendo transmitir, en todo momento, una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, que ofrezca otros modelos de referencia para la juventud cántabra.

TÍTULO IV

Garantías para la igualdad de género

Artículo 141. *Evaluación de la aplicación de la ley.*

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones realizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

Artículo 142. *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

1. Las Administraciones públicas de Cantabria adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la

ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

TÍTULO V

Inspección y régimen sancionador

CAPÍTULO I

Inspección

Artículo 143. *Inspección.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria llevará a cabo actuaciones de inspección sobre aquellas funciones referidas al artículo 5 de la presente ley en el ámbito territorial de la Comunidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en la misma y las normas que la desarrollen. A ello destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a su funcionariado como personal inspector en la materia.

Artículo 144. *Régimen jurídico.*

1. El personal funcionario habilitado para el ejercicio de la actividad de inspección tendrá la consideración de autoridad con plena independencia en el ejercicio de la misma.

2. El funcionariado habilitado como personal inspector estará obligado a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando las credenciales acreditativas de su condición.

3. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo con estricta sujeción a lo dispuesto en la presente ley y a las normas reglamentarias que la desarrollen, así como al resto del ordenamiento jurídico.

4. El funcionariado habilitado para el ejercicio de la actividad inspectora deberá guardar secreto profesional sobre los hechos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.

5. El personal titular y de los servicios, actividades, instalaciones o empresas estarán obligados a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y examen de los documentos, libros y datos estadísticos que obren en su poder, así como a proporcionar toda la información requerida.

Artículo 145. *Funciones.*

El personal inspector llevará a cabo las siguientes funciones:

a) Personarse libremente y sin previa notificación en los lugares en los que se desarrolle una actividad sometida a la presente ley, salvo domicilios particulares, o respecto de los que se tramita un procedimiento investigador.

b) Realizar cuantas actuaciones sean precisas para el adecuado cumplimiento de las funciones de inspección.

c) Verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncia o reclamación mediante visitas de inspección.

d) Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.

e) Las demás que se determinen reglamentariamente.

CAPÍTULO II

Infracciones

Artículo 146. *Infracciones.*

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente ley, así como en las normas que la complementen o desarrollen, en los términos previstos por el artículo 27.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, constituye infracción administrativa en materia de igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 147. *Tipología de las Infracciones.*

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Se consideran infracciones leves:

a) No suministrar información obligatoria a los efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, si existiese requerimiento formal previo del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuando este hecho no provoque un perjuicio grave.
b) Suministrar la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma distinta de la establecida, cuando los anteriores hechos no den lugar a un perjuicio grave.

3. Se consideran infracciones graves:

a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
b) Elaborar, utilizar y difundir en Centros educativos de la Comunidad Autónoma de Cantabria libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
c) Acumular dos o más infracciones leves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.
d) Las establecidas en los apartados a) y b) del número anterior, siempre que el perjuicio que causen sea grave.

4. Se considerarán infracciones muy graves:

a) No suministrar la información obligatoria requerida o suministrar datos inexactos, incompletos o de forma distinta a la establecida, tanto si son de comunicación voluntaria como obligatoria, cuando el infractor haya actuado con dolo o negligencia grave.
b) Desarrollar comportamientos de naturaleza sexual o no, realizados en función del sexo de una persona, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma, siempre que el hecho no constituya delito.
c) Acumular dos o más infracciones graves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.
d) Tratar de manera discriminatoria o vejatoria a las mujeres en relación con el embarazo o maternidad de las mismas.
e) Ejercer represalias o tratos contra una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 148. *Sanciones.*

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

a) Las infracciones leves son sancionadas con multa de hasta 1.000 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 1.001 hasta 15.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

1.º Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones públicas cántabras por un periodo de hasta tres años.
2.º Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
3.º Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta tres años.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 15.001 hasta 30.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

1.º Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones públicas cántabras por un periodo de tres a cinco años.
2.º Inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
3.º Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta cinco años.
4.º Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un periodo de tiempo de entre uno y tres años.

2. Las cantidades recaudadas con motivo de la aplicación de las sanciones señaladas en el apartado anterior, deberán destinarse al desarrollo de medidas que respondan a la ejecución de la presente ley.

Artículo 149. *Graduación de las sanciones.*

1. Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente ha de atender a los siguientes criterios de graduación:

a) La naturaleza de los perjuicios causados.
b) La existencia de intencionalidad o reiteración.
c) La subsanación por parte de la persona física o jurídica infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia.
d) La relevancia o trascendencia social de los hechos y el número de personas afectadas.
e) El beneficio obtenido por la persona infractora.
f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.

2. En aplicación del principio de proporcionalidad, la comisión de alguna de las conductas tipificadas como graves o muy graves podrá ser considerada como infracción leve, cuando por su escasa entidad o relevancia no merezcan la calificación de grave o muy grave.

Artículo 150. *Responsabilidad.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo, la responsabilidad administrativa por la acción u omisión constitutiva de la infracción en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se imputa a la persona física o jurídica, pública o privada, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en esta ley, siempre que lo sean a título de dolo o culpa.
2. Cuando el cumplimiento de la obligación prevista en esta ley corresponda a varias personas conjuntamente, éstas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.
3. Las personas jurídicas responderán del pago de las sanciones impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por sus órganos, personas empleadas o agentes.

Artículo 151. *Reincidencia.*

A efectos de la presente ley, existe reincidencia cuando las personas, físicas o jurídicas, responsables de las infracciones cometan en el término de 1 año más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme.

Artículo 152. *Régimen de prescripción.*

1. Las infracciones administrativas, sin perjuicio de lo previsto en la Normativa Reguladora del régimen Jurídico del Sector Público, en las materias previstas en la presente ley prescribirán: las muy graves, a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, al años, todos ellos contados a partir del día siguiente a la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, tres años; en las graves, dos años, y en las leves, un año, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

CAPÍTULO III

Procedimiento sancionador

Artículo 153. *Competencia.*

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas por la presente ley serán:

a) El órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) La Consejería competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la imposición de sanciones por las infracciones graves previstas en esta ley.

c) El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la imposición de sanciones por las infracciones muy graves previstas en esta ley.

Artículo 154. *Procedimiento sancionador.*

1. Las infracciones tipificadas en el artículo 147 de esta ley serán objeto de sanción administrativa, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, de conformidad con la legislación y disposiciones reglamentarias reguladoras de la potestad sancionadora, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades civiles, penales o de cualquier otro orden que puedan concurrir.

2. El procedimiento sancionador se habrá de ajustar a los principios establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en su normativa de desarrollo, y en la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Disposición adicional primera. *Difusión de la ley.*

Al objeto de procurar el más exacto y general cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en esta ley y propiciar la mayor eficacia en las distintas actuaciones que en su aplicación sean llevadas a cabo, las Administraciones públicas de Cantabria asegurarán la máxima difusión y conocimiento de la misma entre la ciudadanía, instituciones, profesionales y entidades que desarrollen su actividad en los ámbitos que la ley contempla.

Disposición adicional segunda. *Observatorio de Igualdad de Género.*

La Consejería competente en materia de igualdad de género, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley, iniciará los procedimientos administrativos

necesarios para la creación del Observatorio de Igualdad de Género previsto en el artículo 11 de la presente ley.

Disposición adicional tercera. *Reglamento de informes de impacto de género.*

1. La Consejería competente en materia de igualdad elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, un reglamento que contenga los contenidos que deberá contemplar dicho informe, así como las directrices procedimentales para la realización del mismo en los términos previstos en el artículo 22 de la presente ley.

2. Al afectar a competencias de varias Consejerías, el órgano competente para la aprobación del reglamento de informes de impacto de género será el Consejo de Gobierno, de acuerdo con lo señalado en la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre.

Disposición adicional cuarta. *Personas responsables de la igualdad de género en cada Consejería del Gobierno de Cantabria.*

La determinación de las personas que vayan a desempeñar la responsabilidad de la igualdad de género en cada Consejería del Gobierno de Cantabria, según se prevé en el artículo 8 de esta ley, deberá realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la ley.

A tal efecto, las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en ese plazo, adoptarán las medidas oportunas para atribuir las funciones correspondientes dentro de su estructura organizativa.

Disposición adicional quinta. *Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

La Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de salud laboral, elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, el protocolo de actuación en los términos previstos en el artículo 65.4 de la presente ley.

Disposición adicional sexta. *Valoración técnica con perspectiva de género de las plazas y puestos de trabajo.*

La Consejería competente en materia de función pública, así como los órganos competentes en materia de función pública docente y estatutaria de instituciones sanitarias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, dispondrán del plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley para realizar la valoración técnica inicial a que se refiere el artículo 68.2.

Disposición adicional séptima. *Elaboración y aprobación de los planes para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

La Consejería competente en materia de función pública iniciará los procedimientos administrativos necesarios para la aprobación del correspondiente Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición adicional octava. *Registro autonómico de planes de igualdad.*

La Consejería competente en materia de trabajo y empleo iniciará los procedimientos administrativos necesarios para crear el Registro autonómico de planes de igualdad, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición adicional novena. *Actualización de la cuantía de las sanciones.*

Se faculta a la Consejería competente en materia de economía para actualizar las cuantías de las sanciones establecidas en la presente ley, de acuerdo con la realidad socio-económica de Cantabria y, en todo caso, aplicando las variaciones experimentadas por el Índice General de Precios al Consumo.

Disposición adicional décima. *Creación de la Unidad de igualdad y coeducación.*

La Consejería competente en materia de educación dispondrá de un plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la ley para la creación de la Unidad de Igualdad y Coeducación recogida en el artículo 31.4.

Disposición adicional undécima. *Materia laboral o de prevención de riesgos laborales.*

Aquellas disposiciones del Título V de la ley relacionadas directa o indirectamente con materia laboral o de prevención de riesgos laborales, se regirán por la normativa especifica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya sea en materia de inspección, infracciones o procedimiento sancionador. La Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma de Cantabria será la competente para imponer sanciones en dicho ámbito.

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. *Normas y directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, desarrollará reglamentariamente las normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, así como la relación de las disposiciones excluidas de la necesidad de realizar dicho trámite a que se refiere artículo 22 de la presente ley.

2. Asimismo, en dicho plazo establecerá los indicadores de evaluación de la cláusula contractual o el criterio subvencional que prevén los artículos 25 y 26 de esta ley.

Disposición transitoria tercera. *Adaptación de contenidos curriculares.*

La Administración educativa cántabra procederá en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley a la definición de los diseños curriculares para la integración de los objetivos previstos en el artículo 37 de la presente ley.

Disposición transitoria cuarta. *Listado de organismos y entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad.*

El Gobierno de Cantabria elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, una lista de organismos y entidades del sector público autonómico que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 83 de esta ley, resultan obligados a elaborar un plan de igualdad. En dicha lista se establecerán los plazos en que cada uno de estos organismos o entidades, según sus circunstancias particulares, deberá elaborarlo y que en ningún caso será superior a doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición transitoria quinta. *Vigencia de los planes y medidas existentes.*

En tanto no se hayan puesto en marcha los organismos y las medidas previstas en la ley, la Consejería competente en materia de igualdad de género debe velar por el cumplimiento de lo que dispone esta ley, a la vez que se deben mantener los Planes y las medidas de igualdad existentes, que deben adaptarse, en lo posible, a lo preceptuado en la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final primera. Habilitaciones *reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno de Cantabria y a las Consejerías competentes a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente ley en las materias que sean de la competencia de la Comunidad Autónoma.

2. Las modificaciones normativas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta ley, en los casos en que ésta no establezca un plazo específico, se producirán en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor.

Disposición final segunda. Modificación *de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria.*

1. Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 19 de la Ley 5/2018, de 22 de noviembre, con el siguiente tenor:

«4. En el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40 %».

2. Se añade un párrafo, con el número 3, al artículo 65 de la citada ley, con el siguiente tenor:

«3. En el nombramiento de dichos órganos directivos se observará el principio de representación equilibrada entre ambos sexos».

3. Se modifica el apartado 5 del artículo 51 de la citada ley, con el siguiente tenor:

«5. Concluido el trámite de consulta previa a la elaboración del proyecto o anteproyecto normativo, la Consejería competente elaborará con carácter preceptivo una Memoria de Análisis del Impacto Normativo, que incluirá, entre otros extremos que se juzguen convenientes, referencia a la oportunidad de la propuesta, posibles alternativas, tabla de normas afectadas, título competencial que ampara la propuesta, impacto económico y presupuestario, evaluación de impacto de género, coste de ejecución previsto con posible desagregación de cargas administrativas y un resumen de las principales aportaciones efectuadas durante el referido trámite de consulta previa».

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.*

1. Se adiciona un nuevo inciso al final del subapartado e) del apartado 3 del artículo 16, con el siguiente tenor:

«Incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación».

2. Se adicionan dos nuevos apartados al artículo 38, con el siguiente tenor:

«4. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, directamente o en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá su labor de vigilancia sobre las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o de las medidas referidas en el artículo 86 de la Ley de Cantabria para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Si no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

5. A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación de los planes o medidas de igualdad estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe sobre el nivel de implantación».

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de Elecciones al Parlamento de Cantabria.*

Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 23 de la Ley 5/1987, de 27 de marzo, de Elecciones al Parlamento de Cantabria, con el siguiente tenor:

> «4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras deberán mantener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista de personas candidatas 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.
>
> 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».
>
> A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados».

Disposición final quinta. *Modificación de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.*

Se añade un nuevo subapartado d) al apartado 2 del artículo 36 de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria, con el siguiente tenor:

> «d) La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de hacienda y presupuestos, será la encargada de impulsar la efectiva aplicación de la normativa existente en materia de igualdad de género en el ámbito presupuestario, estableciendo propuestas de actuación y cuantos acuerdos y protocolos sean oportunos.
>
> Entre sus funciones estará la elaboración de un informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos».

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

Información relacionada

- Téngase en cuenta que se faculta a la Consejería competente en materia de economía para actualizar las cuantías de las sanciones establecidas en la presente ley, mediante disposición publicada únicamente en el "Boletín Oficial de Cantabria", según se establece en la disposición adicional 9.

§ 211

Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Cantabria
«BOCT» núm. 70, de 12 de abril de 2004
«BOE» núm. 101, de 26 de abril de 2004
Última modificación: 28 de diciembre de 2010
Referencia: BOE-A-2004-7685

[. . .]

TÍTULO III

Medidas de sensibilización

Artículo 6. *Información y sensibilización social.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizará campañas de sensibilización sobre la violencia de género y en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de nuestra Comunidad autónoma.

A este efecto, utilizará cuantos medios sean precisos para que el conjunto de la población y especialmente las mujeres dispongan de la información suficiente sobre los derechos que les asisten y los recursos existentes, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde el nivel de desprotección pueda ser mayor.

2. El Gobierno de Cantabria promoverá que los medios de comunicación públicos o subvencionados con recursos públicos no emitan en su programación imágenes o contenidos que resulten contrarios a la finalidad y espíritu de esta Ley.

3. El Gobierno de Cantabria garantizará que todos los materiales, realizados o emitidos por los medios de comunicación públicos, los subvencionados con recursos públicos, o los publicados o editados por la propia Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria respeten el principio de igualdad de oportunidades y no emitan o publiquen imágenes o textos de carácter vejatorio.

4. Con tal finalidad se promoverá la suscripción de un protocolo que aúne los esfuerzos de todos los medios de comunicación por respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas sus manifestaciones.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará todo tipo de manifestaciones culturales y artísticas que caminen en la dirección y el objeto de esta Ley, en las que sus promotores propongan estrategias o espacios realmente eficaces para sensibilizar a la sociedad en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

[. . .]

Artículo 8. *Medidas en el ámbito educativo.*

1. La Administración educativa impulsará la realización de actividades dirigidas a la comunidad escolar para la prevención de comportamientos y actitudes sexistas y de violencia de género, destinadas a profundizar en las estrategias para el análisis y resolución de los conflictos, así como en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas.

2. En el ámbito educativo, y al objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, el Gobierno de Cantabria llevará a cabo la revisión y, en su caso, adaptación en todos los niveles educativos de los contenidos, procedimientos, actitudes y valores que conforman el currículo educativo desde una perspectiva de género.

3. En la revisión de los materiales educativos se velará especialmente por la exclusión de aquellos que vulneren el principio de igualdad, por recoger referencias o ideas que fomenten un desigual valor de mujeres y hombres.

4. En los programas de formación permanente de profesionales de la educación se incluirá como materia específica la de la igualdad de género, fomentando la adquisición de conocimientos sobre violencia de género y sobre una educación sexual, sanitaria y afectiva que dignifique la relación de ambos sexos.

Artículo 9. *Directrices en planes y proyectos educativos.*

1. La Administración educativa llevará a cabo un asesoramiento específico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de educación en igualdad para prevenir la violencia de género, que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.

2. Los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre los modelos masculino y femenino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.

3. Los modelos de proyectos educativos de centro que elabore la Administración educativa integrarán en sus determinaciones pautas de conducta que fomenten el desarrollo de actitudes de respeto al cuerpo de todas las personas, autoestima, seguridad personal y capacitación para la práctica de relaciones humanas basadas en el respeto y la no violencia.

4. La Administración educativa promoverá la elaboración y ejecución de proyectos específicos de educación en igualdad de género en todos los centros educativos, que garanticen y fomenten las actitudes, valores y capacidades que contribuyan a un auténtico desarrollo integral de las personas.

[. . .]

§ 212

Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía de La Rioja. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 146, de 19 de junio de 1982
Última modificación: 17 de julio de 2010
Referencia: BOE-A-1982-15030

TITULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 7.

Uno. Los ciudadanos de La Rioja son titulares de los derechos y deberes fundamentales establecidos en la Constitución.

Dos. Corresponde a los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, así como la defensa y protección de los valores culturales del pueblo riojano.

Tres. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma impulsarán aquellas acciones que tiendan a mejorar las condiciones de vida y trabajo y a incrementar la ocupación y crecimiento económico.

[. . .]

§ 213

Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 146, de 19 de junio de 1982
Última modificación: 16 de febrero de 2021
Referencia: BOE-A-1982-15031

TITULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 7.

Uno. La Región prestará especial atención a los emigrantes murcianos, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución y las Leyes del Estado.

Dos. Las comunidades murcianas asentadas fuera de la Región podrán solicitar, como tales, el reconocimiento de su condición, entendida como el derecho a colaborar y compartir la vida social y cultural de la misma. Una Ley de la Asamblea Regional regulará, sin perjuicio de las competencias del Estado, el alcance y contenido de dicho reconocimiento, que en ningún caso implicará la concesión de derechos políticos.

[. . .]

§ 214

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
«BORM» núm. 91, de 21 de abril de 2007
«BOE» núm. 176, de 22 de julio de 2008
Última modificación: 22 de marzo de 2019
Referencia: BOE-A-2008-12529

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Por consiguiente, al amparo del artículo 30.Dos del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

PREÁMBULO

I

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 (ApNDL 3626) consagra como derecho fundamental la igualdad entre sexos; por su parte, la Convención de 18 de diciembre de 1979 (RCL 1984, 790; ApNDL 3635), de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, establece que sus miembros se comprometen a asegurar la realización práctica de este principio adoptando las medidas adecuadas para ello.

En cuanto al ordenamiento comunitario, el Tratado de Ámsterdam, en vigor desde el uno de mayo de 1999, consagra la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea, y fija como uno de sus objetivos eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Este principio ha sido desarrollado por la Directiva 2002/73 (LCEur 2002, 2562) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

En materia de violencia de género, el Parlamento Europeo ha aprobado, mediante Decisión número 803/2004 CE (LCEur 2004, 1838), un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida, sobre la infancia, las personas jóvenes y las mujeres, y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (Programa DAPHNE II) que fija al respecto la posición y estrategia de la Unión Europea.

Mediante esta Ley se pretende completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

II

Estos principios recogidos en los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario, se plasman asimismo en la legislación española.

La Constitución (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875) propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

Esta Norma Fundamental impone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y social.

También nuestra Constitución consagra el derecho de toda persona a la vida y a la integridad física y moral, sin que pueda ser sometida a tratos inhumanos o degradantes en su artículo 15 y el derecho a la libertad y la seguridad en el artículo 17.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género. Así, se han introducido diversas reformas legislativas en el Código Penal de 1995 (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777) y en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, debiendo destacarse la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre (RCL 2003, 2332), de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de Extranjeros, así como la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre (RCL 2003, 2744 y RCL 2004, 695, 903), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Las herramientas jurídicas de suma importancia, al permitir la protección integral e inmediata de las víctimas de malos tratos, son la Ley 27/2003, de 31 de julio (RCL 2003, 1994 y RCL 2004, 1244), Reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y, especialmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia reitera el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de la Región de Murcia de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas en la Región.

Nuestra Norma Institucional Básica reconoce, en su artículo 10.Uno.20, como competencia exclusiva de esta Comunidad Autónoma la promoción de la mujer, correspondiéndole en el ejercicio de ésta, la potestad legislativa, reglamentaria y la función ejecutiva, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución.

Por Ley 12/2002 (RCL 1982, 1576; ApNDL 9965), se crea el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, como órgano encargado de gestionar las actuaciones en materia de mujer, dirigidas a la consecución de la igualdad entre sexos y específicamente recoge dentro de sus funciones, enumeradas en su artículo 4, la de desarrollar y promover actuaciones integrales encaminadas a la erradicación de la violencia de género, incluyendo medidas de prevención, proyección e inserción social de las víctimas.

III

La igualdad de hombres y mujeres parece estar cada vez más cerca, sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer. La violencia hacia la mujer, la escasa participación femenina en la toma de decisiones en el ámbito público y privado, la deficiente corresponsabilidad del hombre en el ámbito doméstico y la diferencia salarial, entre otros, son algunos de los factores que impiden alcanzar la plena igualdad de oportunidades.

La violencia de género, como manifestación de las relaciones sociales, económicas y culturales históricamente desiguales entre mujeres y hombres, es una de las lacras sociales más alarmantes que sufre nuestra sociedad, y aunque no es un fenómeno reciente, ha sido en los últimos años cuando se le ha empezado a prestar la atención que merece.

Se trata de un fenómeno que afecta no sólo a la integridad física de las mujeres sino al reconocimiento de su dignidad, conculcando sus derechos fundamentales y socavando el principio básico de igualdad reconocido en nuestro Texto Constitucional.

Con esta Ley pretendemos crear un marco de desarrollo e implantación de políticas integrales que permita eliminar los obstáculos que impiden o dificultan todavía el respeto al principio constitucional de igualdad de hombres y mujeres en nuestra región.

La consecución de dicha igualdad es, ante todo, una cuestión de justicia y respeto a los derechos humanos, pero además supone una necesidad para el desarrollo socioeconómico de nuestra Región.

Asimismo, la presente Ley tiene por objeto erradicar la violencia hacia la mujer desde un enfoque integral y multidisciplinar, implantando medidas de sensibilización, prevención e integración de las víctimas.

IV

La Ley consta de sesenta y cuatro artículos y está dividida en un título preliminar y cuatro títulos.

El título preliminar determina el objeto de la Ley, su ámbito de aplicación y los principios generales en los que se inspira, entre los que es pieza fundamental el principio de transversalidad, que implica aplicar la perspectiva de género en las distintas fases de planificación y ejecución de todas las políticas públicas.

El título primero establece las competencias, funciones y organización institucional básica que le corresponde a la Administración de la Región de Murcia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia (RCL 1982, 1576; ApNDL 9965) y la Ley 7/2004, de 28 de diciembre (LRM 2004, 351), de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Como novedad se crea un «Observatorio de igualdad», como órgano adscrito a la Consejería competente en materia de Mujer, cuya función será hacer visibles las discriminaciones de género que existen en nuestra Región y, especialmente, las que se materializan en violencia de género.

El título segundo constituye uno de los núcleos esenciales de este texto, estableciendo el conjunto de acciones y medidas concretas dirigidas a alcanzar el objetivo de esta Ley, es decir, la plena igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres.

Se divide en seis capítulos: Empleo, Formación y Conciliación, Salud y Atención Social, Participación Social, Coeducación, Cultura y Deporte y Medios de Comunicación y Nuevas Tecnologías.

El título tercero, incluye un conjunto de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención, asistencia y protección a las víctimas de violencia de género.

El título cuarto contiene el cuadro de sanciones e infracciones aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, mediante la regulación de aquellos aspectos orientados a la promoción y consecución de dicha igualdad, y a combatir de modo integral la violencia de género, conforme al principio constitucional de igualdad de oportunidades de las personas de ambos sexos y a la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, en su artículo 9.2.b).

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley todas las manifestaciones de violencia ejercidas sobre las mujeres por el hecho de serlo que impliquen o puedan implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o

económica, incluido las amenazas de realizar dichos actos, coacción o privación arbitraría de libertad, en la vida pública o privada.

Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, las conductas que tengan por objeto mantener a las mujeres en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

2.1 Las referencias a las mujeres incluidas en la presente ley se entiende que incluyen también a las niñas y adolescentes, salvo que se indique de otro modo. Asimismo, se considera incluida la violencia ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

2.2 Se incluye dentro del ámbito de aplicación de la presente ley los y las menores expuestos a todas las formas de violencia incluidas en el artículo siguiente.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. La no discriminación de las mujeres en favor de los hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La eliminación de la violencia ejercida contra las mujeres en todas sus formas y manifestaciones.

3. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las distintas administraciones públicas.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género el análisis de la discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo transversal u horizontal en todos los niveles, fases y contenidos de las políticas generales.

4. La eliminación de las discriminaciones tanto directas como indirectas, entendiéndose como directas cuando en análogas circunstancias una mujer reciba un trato desfavorable con respecto al hombre, e indirectas cuando una disposición, criterio o práctica pueda ocasionar una desventaja particular a una persona por razón de sexo.

5. La planificación, como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Murcia, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.

6. La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia.

7. La protección del derecho a la maternidad está asumida por los poderes públicos de la Región de Murcia como un bien social insustituible, por lo que se adoptarán las medidas oportunas para que la maternidad deje de ser una responsabilidad exclusiva de las madres y motivo de discriminación para las mujeres.

8. La corresponsabilidad, entendida como la asunción de responsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas, el cuidado, la atención y la educación de hijos e hijas, como acción indispensable para el reparto equilibrado e igualitario de las cargas familiares.

TÍTULO I

Competencias, funciones y organización institucional básica

CAPÍTULO I

De la Administración regional

Sección 1.ª Competencias

Artículo 4. *Competencias.*

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la ejecución en materia de igualdad de mujeres y

hombres, sin perjuicio de la participación de los ayuntamientos mediante el ejercicio de las competencias que le sean propias y la coordinación con las competencias estatales, respetando en todo caso lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia.

2. La competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia y, especialmente, del grado de cumplimiento de la presente Ley.

d) Impulso de la colaboración y la cooperación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la capacitación del personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

g) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de discriminación por razón de sexo que comprendan el ámbito de toda la Comunidad Autónoma.

h) Desarrollo de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

i) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos y a la iniciativa privada cuando así se establezca.

k) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres, conforme al correspondiente desarrollo reglamentario.

l) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento y fomento de recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

n) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

ñ) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

o) Ejercicio de la potestad sancionadora.

p) La adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

q) Cualquier otra función que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

3. La Administración pública de la Región de Murcia promoverá la creación de Agencias de Igualdad en los ayuntamientos de la Región, del modo que se determine reglamentariamente.

Sección 2.ª Organización e información sobre evaluación previa de impacto por razón de género

Artículo 5. *Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer y creado por Ley 12/2002, de 3 de diciembre, es el organismo gestor de las políticas en materia de mujer, entendidas como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de sexos, remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia.

Artículo 6. *Consejo Asesor Regional de la Mujer.*

El Consejo Asesor Regional de la Mujer, creado por Orden de la Consejería de Presidencia de 11 de febrero de 2005 (LRM 2005, 73), como órgano colegiado de carácter consultivo adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, se configura como cauce de participación de las mujeres en el desarrollo de las políticas de igualdad, cuya composición y régimen de funcionamiento es el previsto en la orden de creación.

Artículo 7. *Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer.*

El Consejo Asesor Regional contra la Violencia sobre la Mujer, creado por Decreto 30/2005, de 17 de marzo (ApNDL 3626), como órgano colegiado de carácter consultivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, está configurado como cauce de colaboración, cooperación y coordinación de los distintos organismos, instituciones y entidades que actúan contra la violencia ejercida hacia las mujeres. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento son los determinados en el Decreto de creación.

Artículo 8. *Observatorio de Igualdad.*

1. Se crea el Observatorio de Igualdad, adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, como órgano encargado de estudiar y hacer visibles las discriminaciones que se produzcan por razón de género y, especialmente, las que se manifiestan a través de la violencia.

2. Su finalidad principal será recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que sirvan de base para la propuesta de nuevas políticas dirigidas a mejorar la situación y realidad social de la mujer en los distintos ámbitos.

3. Asimismo, se encargará de adoptar criterios interpretativos para identificar usos y expresiones sexistas del lenguaje, que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres.

4. La composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad serán desarrollados reglamentariamente.

Artículo 9. *Unidades para la igualdad de hombres y mujeres.*

La Administración de la Comunidad Autónoma deberá adecuar sus estructuras de modo que en cada una de sus Consejerías u organismos autónomos se cree una “Unidad de Igualdad” para que se le encomiende la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se desarrollará reglamentariamente la composición y funcionamiento de dichas Unidades de Igualdad.

Artículo 10. *Informes de impacto de género.*

1. Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre (LRM 2004, 350

y LRM 2005, 106), del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.

2. Los planes de especial relevancia económica y social que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno deberán incorporar, asimismo, un informe sobre su impacto por razón de género.

Sección 3.ª Planificación

Artículo 11. *Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

1. El Gobierno Regional aprobará cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos murcianos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan participarán todas las Unidades de Igualdad de las Consejerías y de los organismos autónomos de la Comunidad Autónoma; además, el Gobierno promoverá que su cumplimiento sea objeto de una adecuada evaluación.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos y el alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos, que serán llevadas a cabo por las distintas Unidades de Igualdad de la Administración autonómica.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de las Secretarías Generales de las diferentes Consejerías, garantizará que las medidas contempladas en los planes de igualdad que le sean de su competencia se cumplan, y que las leyes, órdenes o programas sectoriales que puedan impulsar se ajusten al principio de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

4. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia corresponderán al Instituto de la Mujer, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

5. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres aprobados por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

6. Las Administraciones públicas contemplarán en sus presupuestos las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres.

CAPÍTULO II

De la Administración Local

Sección 1.ª Competencias

Artículo 12. *Competencias.*

1. Las entidades locales, sin perjuicio de lo previsto en la legislación de régimen local y en coordinación con la planificación regional, en el ámbito de sus competencias, han de remover los obstáculos que impiden o dificultan el respeto al principio de igualdad de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

2. Corresponde a las corporaciones locales el ejercicio de las siguientes funciones en materia de igualdad de oportunidades:

a) Impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

b) Adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

c) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y control.

d) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

e) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

f) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

g) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

h) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

i) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Sección 2.ª Órganos locales para la igualdad

Artículo 13. *Órganos administrativos municipales.*

El ejercicio de las funciones que corresponden a las corporaciones locales referidas en el artículo 12.2 de la presente Ley, podrá realizarse por los municipios a través de sus órganos de gobierno y administración ordinarios o de otros órganos o entidades que a tal objeto puedan constituir en ejercicio de su potestad de autoorganización.

Artículo 14. *Consejo Municipal de la Mujer.*

1. Los consejos municipales de la Mujer son órganos consultivos y de participación democrática de las mujeres y sus asociaciones en los asuntos municipales.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento se adecuará a la legislación de régimen local.

Sección 3.ª Planificación

Artículo 15. *Planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las administraciones locales determinarán como objetivo prioritario la elaboración y aprobación de sus respectivos planes municipales de Igualdad de Oportunidades, que tendrán un carácter integral, y fijarán de forma coordinada y global las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos locales en materia de igualdad de oportunidades y lucha contra la violencia de género.

2. Los planes contendrán cláusulas de evaluación y seguimiento sobre la ejecución de éstos, alcance de las medidas diseñadas o grado de consecución de los objetivos previstos.

TÍTULO II

Áreas de Actuación en Igualdad de Oportunidades

CAPÍTULO I

Empleo, formación y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 16. *Disposiciones generales.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena, como en las condiciones laborales, formación, promoción, retribución

y extinción del contrato, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las empresas y entidades privadas deberán cumplir los principios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que promuevan las administraciones públicas y que les afecten.

3. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades que rige la presente Ley.

Artículo 17. *Servicios de empleo.*

1. El Servicio Público de Empleo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como otras agencias de carácter privado autorizadas por el propio Servicio Público de Empleo que puedan intervenir en las diferentes fases del proceso de inserción laboral no podrán tramitar ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo.

2. El Servicio Regional de Empleo, a través del Observatorio Ocupacional, prestará especial atención a la situación laboral de la mujer, analizando su incorporación al trabajo, tipos de actividades, cualificación y necesidades de la mujer trabajadora.

Artículo 18. *Acceso al empleo.*

Con el objeto de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas competentes:

1. Llevarán a cabo programas de empleo estable que permitan elevar la cuota de participación de las mujeres en el mercado laboral.

2. Establecerán ayudas dirigidas a empresas para el fomento de la contratación femenina.

3. Promoverán ayudas para aquellas iniciativas profesionales emprendidas por mujeres, especialmente en aquellos sectores en donde se encuentran infrarrepresentadas.

4. Podrán suscribir convenios con las entidades financieras, al objeto de promover la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

5. Promoverá la generación de nuevos yacimientos de empleo.

Artículo 19. *Planes de formación.*

1. En las convocatorias públicas de concesiones de ayudas a los planes de formación de empresas tendrán un carácter preferente aquellas que incorporen la perspectiva de género a su política de recursos humanos y las que faciliten a las mujeres el acceso a puestos en los que están infrarrepresentadas.

2. Se implantarán los mecanismos y servicios de apoyo necesarios que garanticen la participación de las mujeres en las distintas acciones formativas organizadas por las administraciones públicas y empresas privadas implantadas en la Región.

3. Los organismos de formación del personal de la Administración Regional y Local incluirán en sus respectivos planes y programas de formación, seminarios, cursos o módulos dirigidos a formar a su personal en la promoción de la igualdad de género.

Artículo 20. *Planes de empleo y planes de igualdad.*

1. Las Administraciones públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en éstos actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad, tanto en su actividad interna como en la dirigida hacia el exterior.

2. Los planes de empleo deberán incorporar los mecanismos necesarios para el control y evaluación de las medidas dirigidas a la promoción de la igualdad.

3. Lo previsto en este precepto se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la legislación orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la laboral del Estado en materia de planes de igualdad de las empresas.

Artículo 21. *Negociación colectiva.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma en la negociación colectiva con su personal ha de plantear actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia fomentará el diálogo entre las partes negociadoras en el sector privado a efectos de realizar actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres, especialmente las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

3. La Administración pública regional y sus empresas participadas mayoritariamente con capital público están obligadas, a igual puesto y responsabilidad, a garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración regional, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, procurarán incorporar medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

5. La Administración regional dentro de sus competencias impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 22. *Acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo.*

1. A los efectos de esta Ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo, con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio hostil, humillante u ofensivo.

2. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará acoso sexual.

3. El acoso por razón de sexo o acoso sexual tendrá la consideración de falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario de la administración pública regional de acuerdo con lo establecido en el capítulo XIII del Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia.

4. Las administraciones públicas de la Región de Murcia actuarán de oficio ante casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el trabajo e impulsarán medidas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso, dentro de sus competencias.

5. En el ámbito de sus competencias, las administraciones han de garantizar a las víctimas de acoso sexista o sexual el derecho a una asistencia integral y especializada.

6. Todo empleado público que tuviera conocimiento de la comisión de algún tipo de acoso, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de su autoridad superior quien actuará de oficio ante dichas faltas. El incumplimiento de dicha puesta en conocimiento tendrá la consideración de falta disciplinaria.

Artículo 23. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia en su actuación han de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, debiendo:

a) Promover formas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación.

b) Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar la vida laboral y familiar, así como los que se derivan de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares.

c) Promover acciones para garantizar la efectividad del principio de corresponsabilidad al que se refiere el artículo 3 de la presente Ley.

d) Impulsar la creación de servicios públicos y concertados que ofrezcan prestaciones de calidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Incentivar, en el ámbito de sus competencias, a las empresas que establezcan excedencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación.

f) Favorecer la creación y el mantenimiento de empresas privadas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación en la vida laboral, familiar y social de hombres y mujeres.

2. Las empresas y organizaciones privadas de la Región deberán desarrollar actuaciones tendentes a asegurar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad entre ambos sexos.

3. A tales efectos, el Gobierno de la Región de Murcia, a propuesta de la Consejería competente en materia de mujer, podrá conceder el «distintivo de igualdad» a aquellas empresas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por el desarrollo e implantación de políticas de igualdad de mujeres y hombres entre su personal.

Los criterios para la concesión del distintivo de igualdad, así como su renovación se determinarán reglamentariamente.

CAPÍTULO II

Salud y Atención Social

Artículo 24. *Objetivos generales.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán la mejora de las condiciones de salud de las mujeres, garantizando, en todo caso, la plena igualdad de trato y de oportunidades. Asimismo, apoyarán programas específicos, que favorezcan la igualdad e integración social de aquellos colectivos de mujeres que se encuentren en situaciones de especiales dificultades.

Sección 1.ª Salud

Artículo 25. *Salud.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, y en colaboración con el resto de administraciones competentes:

1. Impulsarán las acciones necesarias para alcanzar una mejora en la investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de aquellas enfermedades específicas de la mujer.

2. Realizarán campañas de información y programas de educación para la salud sobre aspectos sanitarios y enfermedades que afectan o inciden directamente sobre el colectivo femenino.

3. Asimismo, llevarán a cabo programas de sensibilización y formación dirigidos al personal sanitario, con el fin de que conozcan las necesidades específicas de las mujeres.

Sección 2.ª Atención social

Artículo 26. *Integración social de mujeres en riesgo de exclusión o de especial vulnerabilidad.*

1. Las administraciones de la Región de Murcia adoptarán, conforme a sus competencias, las medidas que favorezcan la integración social de las mujeres en riesgo de exclusión social, y establecerán actuaciones que mejoren la calidad de vida de los grupos de mujeres de especial vulnerabilidad.

2. A los efectos de la presente Ley se considerarán «grupos de especial vulnerabilidad» a las mujeres discapacitadas, a las que viven y trabajan en el ámbito rural, las inmigrantes, las que ejercen la prostitución, las mujeres de la tercera edad, las ex reclusas, las viudas, las que tengan a su cargo familias monoparentales, las paradas de larga duración y las que desean retornar al mundo laboral tras abandonarlo por el cuidado de la familia, todo ello sin perjuicio de la posible inclusión de otros grupos de mujeres que sufran situaciones análogas que las coloquen igualmente en una situación de especial dificultad.

3. La Administración de la Región de Murcia, en colaboración con los grupos sociales afectados, podrá elaborar planes específicos de actuación para intervenir sobre los grupos considerados de especial vulnerabilidad.

CAPÍTULO III

Participación social

Artículo 27. *Objetivos generales.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia promoverán las actuaciones oportunas dirigidas a conseguir una participación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural.

Artículo 28. *Participación en órganos directivos y colegiados.*

1. Los poderes públicos de la Región de Murcia garantizarán, en cumplimiento de la presente Ley, que no se producirá discriminación de la mujer para la designación de sus órganos superiores y directivos.

2. Los tribunales o comisiones de selección nombrados para el acceso al empleo público deberán velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, en todas las fases del proceso selectivo. Igualmente deberán velar por el cumplimiento de la igualdad de géneros las comisiones de valoración de los concursos de traslados.

Artículo 29. *Asociaciones y organizaciones.*

Las administraciones de la Región de Murcia fomentarán el asociacionismo y la difusión y participación femenina a través de las asociaciones y organizaciones en el ámbito de nuestra Región, e incentivarán a las asociaciones y organizaciones para que lleven a cabo acciones dirigidas a la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

CAPÍTULO IV

Coeducación

Artículo 30. *Objetivos generales.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia, dentro de sus competencias, implantarán un modelo educativo que incorpore la perspectiva de género y potencie la igualdad de mujeres y hombres, mediante un sistema de valores, comportamientos y normas no jerarquizado por razón de género.

2. La Administración educativa de la Región de Murcia garantizará la utilización de un lenguaje no sexista en todo lo referido a la educación y promoción del conocimiento.

Artículo 31. *Dimensión educativa.*

1. Las administraciones educativas integrarán en el diseño y desarrollo curricular de las distintas áreas y materias de todos los niveles del sistema educativo, los siguientes objetivos coeducativos:

a) Eliminación de roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo personal completo del alumnado.

b) Concienciación al alumnado sobre la importancia y valor social de la corresponsabilidad.

c) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basada en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las universidades de la Región de Murcia habrán de garantizar los principios y objetivos generales de la presente Ley, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2005, de 25 de abril (LRM 2005, 162), de Universidades de la Región de Murcia:

a) Favorecerán la creación de cátedras sobre cuestiones de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias y la realización de proyectos y estudios en esta área.

b) Garantizarán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente, acceso a los ámbitos de toma de decisiones y participación en las distintas disciplinas y áreas de conocimiento.

3. La Administración educativa promoverá una mayor colaboración y coordinación con el resto de administraciones competentes y niveles educativos en el marco del sistema universitario nacional y del espacio europeo de enseñanza superior.

4. La Administración educativa incentivará la elaboración de proyectos, dirigidos a conseguir una plena igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito del sistema educativo murciano, universitario o no universitario.

Artículo 32. *Materiales didácticos.*

1. Las administraciones educativas competentes adoptarán las medidas oportunas que impidan la difusión y utilización en centros educativos de la Región de Murcia de materiales didácticos que justifiquen o fomenten actitudes discriminatorias.

2. Los materiales didácticos deberán tender a la eliminación de los estereotipos sexistas en el desarrollo del proceso educativo, en los libros de texto, en los materiales escolares y en la orientación académica y profesional.

3. Se entenderá por materiales didácticos todos aquellos medios y recursos tangibles y virtuales, que hayan sido elaborados con la intención de facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 33. *Formación.*

La Administración educativa de la Región de Murcia ofertará planes de formación inicial y permanente, sobre coeducación, dirigidos a profesionales de la educación. Estos planes serán ofertados a todos los centros de enseñanza no universitaria de la Región, los cuales adoptarán las medidas necesarias para la implantación y desarrollo de los mismos.

CAPÍTULO V

Cultura y deporte

Artículo 34. *Objetivos generales.*

Las administraciones públicas de la Región de Murcia, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la cultura, el deporte y los medios de comunicación.

Sección 1. Cultura

Artículo 35. *Mujer y cultura.*

1. Las administraciones competentes garantizarán la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en todas las manifestaciones de la cultura que se promuevan en el ámbito de aplicación de la presente Ley.

2. Las administraciones públicas en la Región de Murcia facilitarán el acceso de las mujeres a la cultura, divulgarán las aportaciones de éstas a todas las manifestaciones culturales, e incentivarán producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad de mujeres y hombres, especialmente en aquellas disciplinas artísticas donde la presencia de la mujer es minoritaria.

Sección 2.ª Deporte

Artículo 36. *Mujer y deporte.*

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en coordinación con el resto de administraciones y organismos competentes, facilitará la práctica deportiva de las mujeres y la incorporación de ésta a deportes en los que está infrarrepresentada.

2. Las administraciones públicas de la Región de Murcia planificarán actividades deportivas teniendo en cuenta las necesidades y las demandas de las mujeres.

3. La Administración pública, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Región de Murcia velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos.

CAPÍTULO VI

Medios de comunicación y nuevas tecnologías

Artículo 37. *Igualdad de oportunidades en el marco de la comunicación.*

1. La Administración pública de la Región de Murcia, con el fin de evitar la discriminación de la mujer en el ámbito de la comunicación:

a) Adoptará las medidas necesarias para erradicar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los diferentes recursos de comunicación e información.

b) Utilizará los medios adecuados para garantizar y hacer llegar los mensajes que se emitan a través de los diferentes medios, y en especial los dirigidos a mujeres con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, a tal efecto, los servicios de traducción necesarios para atender estos casos.

c) Fomentará y difundirá una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y hombres en la sociedad a través de los medios de comunicación, evitando, en todo caso, una imagen estereotipada y sexista de la mujer.

2. La Administración de la Región de Murcia garantizará que en los medios de comunicación de titularidad pública se pongan en marcha campañas de información y difusión dirigidas a la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 38. *Erradicación del uso sexista del lenguaje y código de buenas prácticas.*

1. La Administración pública de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, llevará a cabo las acciones necesarias dirigidas a erradicar el uso sexista del lenguaje en los medios de comunicación, y promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas tendentes a transmitir el contenido de los valores constitucionales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

2. La Administración pública de la Región de Murcia velará de forma específica la emisión y exhibición de anuncios publicitarios, para evitar que muestren a las mujeres como meros objetos sexuales, inciten o justifiquen la violencia sobre las mujeres u ofrezcan una imagen estereotipada de las mismas.

3. La Comunidad Autónoma de Murcia, actuando de oficio o a instancia de parte, podrá solicitar el cese y rectificación de cualquier publicidad emitida en su ámbito territorial que sea considerada ilícita, al amparo de lo previsto en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 39. *Acceso a las nuevas tecnologías.*

La Administración pública promoverá el acceso de mujeres y hombres a las nuevas tecnologías en igualdad de oportunidades, y la transmisión, a través de los contenidos de esas nuevas tecnologías, de los valores y principios que inspiran la presente Ley.

TÍTULO III

Violencia hacia las Mujeres

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 40. *Formas y manifestaciones de violencia machista.*

1. A efectos de la presente ley, la violencia machista puede ejercerse en alguna de las siguientes formas:

a) Violencia física: comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con el resultado o el riesgo de producirle una lesión física o un daño.

b) Violencia psicológica: comprende toda conducta u omisión intencional que produzca en una mujer una desvaloración o un sufrimiento, mediante amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento o cualquier otra limitación de su ámbito de libertad.

c) Violencia sexual y abusos sexuales: comprende cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, incluida la exhibición, la observación y la imposición, mediante violencia, intimidación, prevalencia o manipulación emocional, de relaciones sexuales, con independencia de que la persona agresora pueda tener con las mujeres una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.

d) Violencia económica: consiste en la privación intencionada de recursos para el bienestar físico o psicológico de una mujer y, si procede, de sus hijas o hijos, y la limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

2. A los efectos de esta ley se consideran manifestaciones de la violencia contra las mujeres, entre otras, y sin que ello suponga una limitación de la definición de las formas de violencia contemplada en el apartado anterior, las siguientes:

a) Violencia en la pareja o expareja; violencia consistente en la violencia física, psicológica, económica o sexual incluida su repercusión en los niños y las niñas que conviven en el entorno violento.

b) Violencia sexual: la violencia sexual contra mujeres y niñas incluye la agresión sexual, el abuso sexual, y el acoso sexual.

c) Violencia en el ámbito laboral: Consistente en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

c.1 Acoso por razón de género: lo constituye un comportamiento discriminatorio relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c.2 Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual a favor propio o de terceros, que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

d) La trata de mujeres y niñas: la captación, trasporte, traslado, acogimiento o recepción de mujeres o niñas, incluido el intercambio o la transferencia de control sobre estas personas, por medio de amenazas o uso de la fuerza u otras formas de coacción, el rapto, el fraude, el engaño, el abuso de poder o situación de vulnerabilidad, o mediante la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que posea el control sobre las mujeres o niñas, con la finalidad de explotación sexual, laboral o matrimonio servil.

e) Explotación sexual: la obtención de beneficios financieros o de otra índole mediante la utilización de violencia, la intimidación, el engaño o el abuso de una situación de

superioridad o de vulnerabilidad de mujeres en el ejercicio de la prostitución, la servidumbre sexual u otros tipos de servicios sexuales, incluidos actos pornográficos o la producción de material pornográfico.

f) Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, entendiendo por tales la práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado, así como el hecho de practicar una intervención quirúrgica que tenga por objeto poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de forma natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.

g) Matrimonio a edad temprana, matrimonio concertado o forzado: un matrimonio en el que no ha existido un consentimiento libre y pleno para su celebración, bien porque ha sido fruto de un acuerdo entre terceras personas, ajeno a la voluntad de las mujeres, bien porque se celebra bajo condiciones de intimidación o violencia o porque no se ha alcanzado la edad prevista legalmente para otorgar dicho consentimiento.

h) Mutilación genital femenina: incluye cualquier procedimiento que implique o pueda implicar una eliminación total o parcial de los genitales femeninos o produzca lesiones en los mismos, aunque exista consentimiento expreso o tácito de las mujeres, así como el hecho de incitar u obligar a una mujer a someterse a cualquier de los actos anteriormente descritos de proporcionarle los medios para dicho fin.

i) Feminicidio: Los homicidios cometidos en el ámbito de la pareja o expareja, así como otros crímenes que revelan que la base de la violencia es la discriminación por motivos de género, entendiendo por tales el asesinato vinculado a la violencia sexual, el asesinato en el ámbito de la prostitución y la trata de mujeres, los asesinatos por motivos de honor, el infanticidio de niñas y las muertes por motivos de dote.

j) Así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal.

3. La violencia machista puede ejercerse de forma puntual o de forma reiterada.

CAPÍTULO II

Medidas de sensibilización frente a la violencia de género

Artículo 41. *De las actuaciones específicas en materia de publicidad y medios de comunicación.*

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de sensibilización en los ámbitos publicitarios, medios de comunicación y nuevas tecnologías para erradicar las posibles situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres así como las causas que la favorezcan, a través de la eliminación de los prejuicios basados en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

2. La Comunidad Autónoma colaborará activamente con el personal de los medios de comunicación para alcanzar un adecuado tratamiento de las informaciones sobre casos de violencia hacia la mujer.

CAPÍTULO III

Medidas de prevención frente a la violencia de género

Artículo 42. *Concepto.*

1. Las administraciones públicas competentes pondrán en marcha campañas de prevención encaminadas a detectar las situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas de violencia de género, así como intervenir sobre las causas que favorecen su existencia.

2. Para la consecución de tales objetivos, la Administración de la Región de Murcia:

a) Diagnosticará las situaciones de violencia o riesgo de violencia de género en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e identificará los elementos que intervienen en su aparición o existencia.

b) Velará por el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres y establecerá los servicios y protocolos necesarios para su efectividad.

c) Reprobará todo tipo de conductas y comportamientos de minusvaloración o discriminación de las mujeres por su condición de tales, en el plano físico, sexual, intelectual, laboral, cultural, económico y social.

d) Fomentará la incorporación de las mujeres a la vida social, laboral y económica, a fin de proporcionarles una independencia y suficiencia que les ayude a superar estas situaciones.

3. El Observatorio de Igualdad al que se refiere el artículo 8 de esta Ley, contará con una Comisión especializada en el área de violencia de género, destinada a coordinar, investigar y evaluar las distintas acciones llevadas a cabo en la Región de Murcia, en la forma que determine el reglamento de desarrollo de este órgano.

Artículo 43. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. La Administración educativa regional integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias, que se incluyen en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, como uno de los objetivos prioritarios, la prevención y la detección de la violencia contra las mujeres, mediante la enseñanza de métodos y modelos de convivencia no violentos, basados en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de resolución pacífica de los conflictos entre ambos géneros. Asimismo, la Administración educativa regional adoptará las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarios que les habiliten para hacer frente a sus tareas.

3. El Instituto de la Mujer, en coordinación con la Administración educativa, elaborará materiales didácticos específicos sobre violencia de género para su uso por los centros de enseñanza de la Región de Murcia.

4. La consejería competente en materia de educación velará para que los contenidos de los libros de texto y materiales escolares utilizados en los centros de la Región no favorezcan actuaciones violentas, basadas en la desigualdad por razón de género.

Artículo 44. *Prevención en el ámbito laboral.*

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, participará con las personas responsables de las empresas y agentes sociales en el fomento de medidas dirigidas a la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral.

Artículo 45. *Formación de profesionales relacionados con la violencia de género.*

Las Administraciones públicas de la Región de Murcia garantizarán a su personal y demás profesionales colaboradores con la administración relacionados con la violencia de género, la formación necesaria para que, en sus diferentes ámbitos profesionales, puedan prevenir y detectar precozmente los casos de violencia de género y garantizar una intervención adecuada y efectiva.

Artículo 46. *Protocolos de actuación.*

La Comunidad Autónoma, con el fin de dar una mayor efectividad en la prevención de la violencia de género y protección a las víctimas, fomentará la puesta en marcha de convenios y protocolos de actuación con las fuerzas y cuerpos de seguridad, órganos judiciales, forenses, Ministerio Fiscal, colegios profesionales de abogados, trabajadores sociales, psicólogos y personal sanitario, que intervienen en la atención de las víctimas de violencia.

CAPÍTULO IV

Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género

Artículo 47. *Concepto.*

1. Las administraciones públicas de la Región de Murcia proporcionarán a las mujeres una asistencia integral, para paliar las consecuencias físicas y psíquicas que la violencia cause sobre ellas, comprendiendo dicha asistencia integral el aseguramiento de su seguridad, la atención a su salud física y mental, así como a sus necesidades económicas, jurídicas y sociales.

2. Podrán beneficiarse de estos recursos las víctimas, los menores y las menores que se encuentren bajo su patria potestad, guarda o tutela y, en su caso, cualquier otra persona dependiente de la mujer víctima de violencia de género.

Artículo 48. *Dispositivos de atención urgente, de acogida temporal y de atención continuada.*

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Instituto de la Mujer y en colaboración con las entidades locales de la Región, dispondrá de los siguientes recursos para las víctimas de violencia de género:

1. Dispositivo de atención urgente. Los poderes públicos de la Región de Murcia, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el funcionamiento adecuado del «dispositivo de atención urgente» a través del cual se presta una asistencia integral e inmediata a las mujeres, sus hijas e hijos, que se encuentran en situación de necesidad como consecuencia de haber sido objeto de actos de violencia de género o encontrarse en riesgo de padecerla.

Dicha asistencia comprenderá:

a) Atención médica.
b) Asesoramiento jurídico.
c) Atención psicológica.
d) Acceso a los recursos sociales habilitados al efecto.
e) Acogimiento inmediato en centros de emergencia.

2. Casas de acogida. Las casas de acogida son centros de estancia media, a través de los cuales se proporcionará alojamiento, protección, manutención, atención psicológica, servicio de orientación laboral, atención social y atención de las necesidades educativas, sociales, de salud y de integración, que precisen las mujeres víctimas de violencia e hijos o hijas que tengan a su cargo.

3. Pisos tutelados. Los pisos tutelados proporcionan un alojamiento alternativo con carácter temporal, en régimen de autogestión, a las mujeres víctimas de violencia doméstica, y los hijos e hijas a su cargo hasta la adquisición de su autonomía personal y social.

4. Los centros de atención especializada individual y grupal de la Región de Murcia dispensarán, de una forma integral y continuada, a las mujeres víctimas de violencia una asistencia jurídica, social y psicológica. La Administración promoverá el establecimiento de una red de Centros de Atención individualizada y grupal que de forma gradual y progresiva preste en los municipios de la Región atención a toda la población.

Artículo 49. *Medidas de acceso a la vivienda.*

El organismo competente en materia de vivienda de la Administración regional de Murcia considerará a las mujeres víctimas de violencia de género como beneficiarias preferentes para el acceso a una vivienda de promoción pública.

Artículo 50. *Inserción laboral.*

1. Las víctimas de la violencia de género tendrán un trato preferente en el acceso a cursos de formación para el empleo, que se ajusten a su perfil y que se financien con fondos de las administraciones públicas.

2. La Administración de la Región de Murcia fomentará la contratación laboral de las víctimas de violencia de género, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como miembros de sociedades, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

Artículo 51. *Medidas en el ámbito sanitario.*

1. La consejería competente en materia de sanidad garantizará la realización de acciones formativas dirigidas al personal sanitario para la atención a las víctimas de violencia de género en los centros de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias, de los centros hospitalarios y la aplicación del protocolo sanitario existente.

2. En los centros hospitalarios se designará por la Administración sanitaria una persona responsable encargada de la coordinación y seguimiento de estos protocolos.

Artículo 52. *Asesoramiento jurídico y psicológico.*

1. Las administraciones de la Región de Murcia deberán facilitar los medios necesarios para garantizar a las víctimas de violencia y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico y una asistencia psicológica gratuitos, especializados, inmediatos e integrales.

2. En todo caso, los órganos competentes habilitarán y facilitarán los medios personales y materiales necesarios para que, en los juzgados y tribunales de la Región de Murcia, se puedan aportar las pruebas periciales oportunas para acreditar la existencia y gravedad de la agresión.

Artículo 53. *Fondo de emergencia.*

1. La Administración Pública de la Región de Murcia creará su propio fondo económico de emergencia para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de violencia de género, que será gestionado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

2. Dicho fondo será financiado con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma así como con aportaciones privadas, en la forma que se determine reglamentariamente.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones

Artículo 54. *Concepto de infracción.*

Se consideran infracciones administrativas en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas en la presente Ley.

Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 55. *Sujetos responsables.*

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de igualdad de oportunidades las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas que, por acción u omisión, incurran en los supuestos tipificados como infracciones en el presente título.

Artículo 56. *Reincidencia.*

A los efectos de esta Ley, existe reincidencia cuando la persona responsable de la infracción prevista en la presente Ley, haya sido sancionada mediante resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, contado a partir de la notificación de aquélla.

Artículo 57. *Proporcionalidad en la imposición de las sanciones.*

Las sanciones se impondrán atendiendo al riesgo generado, al daño o perjuicio causado, a la intencionalidad y al beneficio obtenido.

Artículo 58. *Concurrencia con otras infracciones.*

Las responsabilidades derivadas de la presente Ley se exigirán sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad en que se pueda incurrir.

Asimismo, no podrán ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Cuando con ocasión de los expedientes administrativos que se instruyan, las conductas a las que se refiere la presente Ley pudieran revestir caracteres de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal, a los efectos de exigencia de las responsabilidades de orden penal en que hayan podido incurrir los infractores, absteniéndose aquél de proseguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no se haya pronunciado.

Artículo 59. *Infracciones leves.*

Se considerarán infracciones leves:

a) La elaboración, utilización y difusión en centros educativos de la Región de Murcia de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función de su sexo o difundan una imagen estereotipada de la mujer.

b) El incumplimiento de los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, previstos en el artículo 41 de esta Ley.

c) La vulneración del principio de igualdad de oportunidades en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 60. *Infracciones graves.*

Constituye infracción grave el incumplimiento de la obligación de confidencialidad respecto de datos personales, sociales y sanitarios de mujeres que obren en los expedientes tramitados en aplicación de lo establecido en el artículo 48 de la presente Ley.

Artículo 61. *Infracciones muy graves.*

Tienen la consideración de infracción muy grave la reiteración de una tercera o posterior conducta infractora de igual naturaleza a las ya sancionadas.

Artículo 62. *Sanciones.*

Las infracciones tipificadas en los artículos anteriores de la presente Ley serán sancionadas de la siguiente manera:

Las infracciones leves con multa de hasta 3.000 euros.
Las infracciones graves con multa de 3.000,01 a 30.000 euros.
Las infracciones muy graves, con multa de 30.000,01 a 90.000 euros.

La cuantía se establecerá teniendo en cuenta los criterios de graduación establecidos en el artículo 57 de esta Ley.

Artículo 63. *Atribución de competencias sancionadoras.*

1. Corresponde al titular de la consejería con competencia en materia de mujer la imposición de sanciones por infracciones muy graves.

2. Corresponde al titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones graves.

3. Corresponde a la Secretaría General Técnica del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia la imposición de sanciones por infracciones leves.

Artículo 64. *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento sancionador se determinará reglamentariamente, de acuerdo con los principios establecidos en el título IX de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones

Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) y en sus normas de desarrollo.

Disposición adicional. *Aprobación de planes municipales de igualdad.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, las entidades locales elaborarán y aprobarán sus planes municipales de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de esta Ley.

Disposición derogatoria.

1. A la entrada en vigor de la presente Ley queda derogado el Decreto 1/1999, de 14 de enero (LRM 1999, 19), por el que se crea el Consejo Técnico Consultivo en materia de Mujer.
2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Habilitación para el desarrollo reglamentario del Observatorio de Igualdad.*

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente la composición, organización y régimen de funcionamiento del Observatorio de Igualdad creado en el artículo 8 de esta Ley.

Disposición final segunda. *Modificación del Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobada por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero.*

El artículo 75, apartado 1.º, letra a), párrafo 1.º, quedará redactado como sigue:

«Quince días, en caso de nacimiento de un hijo.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de Creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.*

Se añade al artículo 4, un nuevo apartado:

«ñ) El ejercicio de la potestad sancionadora en materias que puedan afectarle a su ámbito competencial.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia.*

Se incluye un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 53 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, que quedará redactado de la siguiente forma:

«En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en los mismos.»

Disposición final quinta. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para dictar las disposiciones necesarias en el desarrollo de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

§ 215

Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
«BORM» núm. 296, de 24 de diciembre de 2002
Última modificación: 21 de abril de 2007
Referencia: BORM-s-2002-90017

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Sea notorio a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, que la Asamblea Regional ha aprobado la Ley 12/2002, de 3 de diciembre, de Creación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

Por consiguiente, al amparo del artículo 30.Dos, del Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley:

PREÁMBULO

La Constitución española establece, en su artículo 14, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, en su artículo 9.2b), establece que la Comunidad Autónoma, en el ámbito de su competencia y a través de sus órganos, velará por promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, removiendo los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud.

También el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su artículo 10, apartado 20, establece que corresponde como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Murcia, la promoción de la mujer. Esta referencia normativa constituye el título competencial que específicamente habilita a la Comunidad Autónoma a desarrollar en su ámbito una política de la mujer y cuya gestión es, precisamente, la finalidad a la que se destina el Instituto que se crea.

La situación de desigualdad de la mujer, es una realidad presente en nuestra sociedad, que exige el desarrollo de políticas integrales encaminadas a eliminar los obstáculos que impiden una plena igualdad entre hombres y mujeres.

Problemas urgentes de abordar en nuestra Región, como la violencia contra las mujeres, que necesita respuestas decididas y eficaces de las Administraciones Públicas y de la sociedad o la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres, tanto el acceso al mercado laboral como en las condiciones laborales, son ejemplos claros de la necesidad de políticas activas a favor de las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma, a través de instrumentos ágiles y medios y medidas eficientes y eficaces.

Por otra parte, la Ley 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia, en sus artículos 65 y 66, prevé

la posibilidad de creación por ley de la Asamblea Regional de organismos autónomos, como entidades de derecho público, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, a los que se encomienda la gestión de algún servicio público y que podrán ser de carácter administrativo o industrial, comercial, financiero o análogo.

Para el cumplimiento de estas competencias y con la finalidad de prestar servicios y crear los canales más adecuados para la participación activa de las mujeres y de las entidades de mujeres en la Región de Murcia, la presente Ley establece la creación de un organismo ejecutivo especializado para la gestión de la política de la mujer, el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, el cual se configura como un instrumento amplio que recoge todo los derechos de las mujeres y cuyo objeto es el reconocimiento de los problemas que en la actualidad tienen las mujeres murcianas, actuar en la búsqueda de soluciones de los mismos y crear un marco de desarrollo de planes integrales de mujer de la Región de Murcia.

La elección de esta fórmula organizativa responde así, de un lado, al régimen jurídico aplicable a las funciones que se le atribuyen al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, y, de otro, a garantizar la realización de una política de mujer de carácter integral, alcanzando la máxima coordinación de la actuación de las administraciones públicas en tanto que afecte a cualquier aspecto de la vida cotidiana de las mujeres, mediante un órgano que disponga de la necesaria autonomía de decisión y gestión y la efectiva agilidad en su actuación, constituyendo sus ejes de trabajo, la promoción y canalización de las expectativas de este sector de la población y el impulso de políticas basadas en principios de globalidad, participación y coordinación institucional.

CAPÍTULO I

Naturaleza, finalidad y funciones

Artículo 1. *Creación.*

Se crea el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia como organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la Consejería competente en materia de mujer y dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 2. *Naturaleza y régimen jurídico.*

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia es un organismo autónomo de carácter administrativo cuyo régimen jurídico, presupuestario, contable, de contratación, de fiscalización y control, de responsabilidad y de personal será el establecido en la presente Ley, las normas que la desarrollen, la normativa básica estatal sobre estas materias y la autonómica para su desarrollo. Supletoriamente, se regirá por la normativa aplicable a los organismos autónomos de la Administración del Estado.

Artículo 3. *Finalidad.*

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia es el organismo gestor de la política en materia de mujer, entendida como el ejercicio de todas aquellas acciones dirigidas a la consecución de la igualdad entre sexos, la remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en la Región de Murcia.

Artículo 4. *Funciones.*

Son funciones del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia:

a) La elaboración, promoción y difusión de estudios e informes sobre la situación de la mujer en cuanto a su problemática específica en colaboración, en su caso, con los departamentos competentes, así como la propuesta de adopción de medidas necesarias para su solución.

b) Desarrollar y promover actuaciones integrales encaminadas a la erradicación de la violencia de género, incluyendo medidas de prevención, protección e inserción social de las víctimas.

c) El impulso, seguimiento, evaluación y, en su caso, gestión de políticas especializadas que contribuyan a la incorporación efectiva de la mujer en la vida social, política, económica y cultural de la Región de Murcia, así como el fomento, diseño y propuesta de planes de actuación de colaboración interinstitucional.

d) Velar por el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales en lo que se refiere a políticas de igualdad de oportunidades.

e) La coordinación con los órganos de la Administración local y estatal competentes en materia de mujer, en el diseño y desarrollo de actuaciones relacionadas con las políticas dirigidas a las mujeres.

f) El fomento de la actividad asociativa y de participación de las mujeres mediante la creación y desarrollo de las estructuras necesarias.

g) El fomento de la prestación de servicios específicos a la mujer desde instituciones públicas y privadas.

h) La ordenación y planificación de centros e instalaciones para la mujer, así como la gestión de aquellos de titularidad regional adscritos al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

i) La promoción de programas y estructuras que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres, mediante el desarrollo de actuaciones que faciliten su acceso a la información y asesoramiento en las materias que les afecten.

j) Impulsar, promover y realizar proyectos dirigidos a las mujeres en el ámbito de los programas e iniciativas de la Unión Europea, prestando la información y asistencia técnica necesarias para ello.

k) Establecer relaciones y cauces de participación con organizaciones, asociaciones de mujeres, fundaciones, agentes económicos y sociales, y otros organismos que por razón de sus fines contribuyan a la consecución de los fines y objetivos del Instituto.

l) Informar y concienciar a la sociedad en su conjunto sobre los problemas de la mujer, realizando las actuaciones que se consideren necesarias.

m) Detectar y transmitir a los órganos competentes las situaciones de discriminación por razón de sexo que pudieran darse en el ámbito político, económico, laboral, social y cultural de la Región de Murcia, así como velar porque ninguna disposición dictada en la Comunidad Autónoma de Murcia, comporte la referida discriminación.

n) Cualquier otra que pudiera corresponderle de conformidad con la legalidad vigente.

ñ) El ejercicio de la potestad sancionadora en materias que puedan afectarle a su ámbito competencial.

CAPÍTULO II

Organización del Instituto

Artículo 5. *Órganos.*

Son órganos de gobierno del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia: la Presidencia, el Consejo Rector y la Dirección del Instituto.

Artículo 6. *Presidencia.*

Presidirá el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia quien ostente la titularidad de la Consejería competente en materia de mujer y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Ostentar la representación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia cuando no esté expresamente atribuida a otro órgano del Instituto.

b) Convocar las reuniones del Consejo Rector, fijar el orden del día y presidir y dirigir las deliberaciones del mismo y asumir cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Consejo.

c) Elevar al Consejo de Gobierno las propuestas de acuerdos o proyectos normativos o de actuación que, con tal finalidad, apruebe el Consejo Rector del Instituto.

d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Rector y de las normas que regulan el funcionamiento del Instituto.

e) Aquellas otras funciones que puedan serle atribuidas legal o reglamentariamente.

Artículo 7. *Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el máximo órgano de dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia y estará integrado por los siguientes miembros:

– Presidente/a: Quien ostente la titularidad de la Presidencia del Instituto.

– Vicepresidente/a: Quien ostente la titularidad de la Dirección del Instituto, que sustituirá al Presidente/a en caso de ausencia.

– Vocales:

– Un vocal en representación de cada una de las consejerías, nombrados por el Consejo de Gobierno entre altos cargos de la Administración Pública, a propuesta del titular de la Consejería correspondiente.

– El Presidente de la Federación de Municipios de la Región de Murcia.

– Un representante por cada uno de los consejos asesores y órganos asesores y órganos consultivos en materia de mujer, nombrados por el titular de la Presidencia a propuesta de los mismos.

2. Actuará como Secretario del Consejo, con voz pero sin voto, quien ostente la titularidad de la Secretaría General Técnica a que se refiere el artículo 9 de esta Ley.

3. Son atribuciones del Consejo Rector:

a) Aprobar las líneas básicas de actuación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

b) Aprobar el plan anual de actividades y la memoria de actuaciones del ejercicio anterior.

c) Aprobar las propuestas del anteproyecto de presupuestos y de la liquidación de éstos.

d) Autorizar las propuestas de estructura orgánica del Instituto y de su relación de puestos de trabajo.

e) Elevar al titular de la Presidencia del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia las propuestas sobre medidas normativas o de actuación en materia de mujer que puedan afectar al conjunto de la acción del Gobierno regional.

f) Cualesquiera otras que pudieran corresponderle en virtud de la disposición legal o reglamentaria y que no se encuentren expresamente asignadas a la Dirección del Instituto.

4. El Consejo Rector será convocado por su Presidente, al menos, dos veces al año y siempre que lo soliciten la mayoría de sus miembros.

5. El Consejo se entenderá válidamente constituido cuando asistan a sus sesiones la mitad más uno de sus miembros, siendo en todo caso necesaria la presencia del titular de la Presidencia o, en su sustitución, de la Vicepresidencia. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes y, en caso de empate, lo dirimirá el voto de quien ejerza la Presidencia del Consejo.

6. Se podrán constituir comisiones de trabajo de carácter sectorial para la elaboración de propuestas que permitan el mejor desarrollo de las funciones encomendadas al Consejo Rector. Con el fin de garantizar la participación de todos los sectores sociales implicados en la materia, a dichas comisiones podrán asistir, en calidad de invitados con voz pero sin voto, técnicos y expertos en la materia de que se trate.

Las comisiones de trabajo, en cuanto a su composición y funcionamiento, se regularán por lo dispuesto en sus respectivos reglamentos.

7. En lo no previsto por esta Ley y, en su caso, por las normas que la desarrollen, será de aplicación al Consejo Rector lo dispuesto sobre órganos colegiados en la legislación general sobre régimen jurídico de las administraciones públicas y sobre el procedimiento administrativo común.

Artículo 8. *Dirección del Instituto.*

El titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia será nombrado por Decreto del Consejo de Gobierno a propuesta del titular de la Presidencia del Instituto y tendrá las siguientes atribuciones:

a) Elaborar y elevar al Consejo Rector la propuesta de cuantas disposiciones, resoluciones o actuaciones hayan de ser conocidas, aprobadas o autorizadas por aquél de conformidad con el artículo 7.3 de esta Ley.
b) Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Rector.
c) Dirigir y coordinar los servicios y actividades del organismo autónomo, así como la organización general del mismo.
d) Ejercer la superior jefatura del personal del Instituto.
e) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del Instituto.
f) Ser el órgano de contratación del Instituto.
g) Autorizar los gastos hasta la cuantía señalada para los consejeros en la correspondiente ley de presupuestos y ordenar los pagos que hayan de realizarse con cargo a los presupuestos del Instituto.

Artículo 9. *Secretaría General Técnica.*

Bajo la dependencia del titular de la Dirección del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, existirá la Secretaría General Técnica, cuyo nivel administrativo se determinará en el correspondiente decreto de estructura como órgano de apoyo a los órganos de gobierno de aquél, que tendrá atribuidas las siguientes funciones:

a) La gestión de los asuntos relacionados con el régimen interno y del personal adscrito al Instituto.
b) La gestión de los créditos y la propuesta de los pagos, así como el apoyo requerido en la elaboración del anteproyecto de presupuestos del Instituto y de la liquidación de éstos.
c) Administrar y gestionar los recursos patrimoniales del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
d) El estudio y tramitación de todos los anteproyectos y proyectos de disposiciones de carácter general del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
e) Elaboración de estudios e informes.
f) En general, le corresponde prestar asesoramiento y asistencia técnica y administrativa al Director del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, así como cualesquiera otras funciones que le sean expresamente asignadas por éste dentro de sus atribuciones.

CAPÍTULO III

Del patrimonio, recursos económicos, régimen presupuestario, fiscal y contratación

Artículo 10. *Del patrimonio.*

1. El patrimonio del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia estará integrado por:

a) Los bienes y derechos que se le adscriban cuya titularidad corresponde a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
b) Los bienes y derechos que adquiera o que le puedan ser cedidos mediante cualquier título.

2. Los bienes adscritos al Instituto de la Mujer de la Región de Murcia conservarán su calificación jurídica originaria, debiéndose utilizar exclusivamente para el cumplimiento de sus fines, bien de forma directa, bien mediante la percepción de sus rentas o frutos.
3. El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia podrá ejercer, tanto sobre los bienes propios como sobre los adscritos, las mismas facultades de protección y defensa que se reconocen a la Comunidad Autónoma en la legislación regional sobre patrimonio.

Artículo 11. *De los recursos económicos.*

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia contará para su funcionamiento con los siguientes recursos:

a) Los bienes y valores que constituyan su patrimonio.
b) Los productos, rentas y frutos de su patrimonio y del que le sea adscrito por la Comunidad Autónoma.
c) Las dotaciones consignadas en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Murcia.
d) Las subvenciones, aportaciones y donaciones que reciba de fundaciones, organismos, entidades públicas o privadas y particulares.
e) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que se generen por la realización de sus actividades o la prestación de sus servicios, de conformidad con las disposiciones por las que se rijan.
f) Cualesquiera otros recursos que pudieran serle atribuidos.

Artículo 12. *Régimen presupuestario, fiscal y de contratación.*

1. El régimen presupuestario, contable, fiscal y de contratación del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia será el regulado con carácter general para la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en las materias de hacienda, de contabilidad, de presupuestos y de contratación administrativa, salvo lo dispuesto en relación con la autorización del gasto y ordenación de pagos por el artículo 8 de esta Ley.
2. Asimismo, el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia gozará de todas las exenciones y bonificaciones fiscales de que goza dicha Administración en relación con los tributos propios.
3. Corresponde a la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia realizar el control financiero, de legalidad, de eficacia y contable del Instituto, en los términos previstos en la legislación sobre dichas materias.

CAPÍTULO IV

Del personal del Instituto

Artículo 13. *Del personal.*

1. El personal del Instituto estará integrado por personal funcionario y personal laboral.
2. El régimen jurídico aplicable será el establecido con carácter general para el personal al servicio de la Administración Regional.

Artículo 14. *De la estructura orgánica.*

La estructura orgánica del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia se establecerá por Decreto del Consejo de Gobierno, a iniciativa del consejero competente en materia de mujer y a propuesta del consejero de Economía y Hacienda.

Disposición transitoria primera.

En tanto se realizan las necesarias adaptaciones presupuestarias y se aprueba la relación inicial de puestos de trabajo y el Decreto de estructura orgánica del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, las funciones que al mismo le corresponden seguirán desarrollándose por los órganos y unidades administrativas de la Secretaría Sectorial de la Mujer y de la Juventud, de la Consejería de Presidencia, que las tenga encomendadas.

Disposición transitoria segunda.

El Instituto de la Mujer de la Región de Murcia asumirá las funciones y competencias que tiene atribuidas la actual Secretaría Sectorial de la Mujer y de la Juventud. Asimismo, se integrarán en aquél las unidades administrativas que conforman el programa presupuestario 323B, «Promoción de la mujer», de la citada Secretaría Sectorial, así como

los puestos de trabajo existentes y el personal que los desempeña, con la misma atribución de funciones que en la actualidad tienen establecidas, continuando sin alteración en su régimen orgánico, funcional y retributivo.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley y, en concreto, el apartado g) del artículo 2, el artículo 32 y el artículo 33 del Decreto número 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y, a su vez, la referencia que a la Secretaría Sectorial de la Mujer se contiene en el apartado primero del artículo segundo del Decreto número 40/2002, de 25 de enero, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Presidencia.

Disposición final primera.

El Consejo Rector se constituirá en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición final segunda.

El Decreto que establezca la estructura orgánica del Instituto de la Mujer se dictará en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición final tercera.

El Consejo de Gobierno dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final cuarta.

Esta Ley entrará en vigor el día 1 de enero de 2003.

§ 216

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 164, de 10 de julio de 1982
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-1982-17235

[. . .]

TÍTULO II

De los derechos de los valencianos y valencianas

[. . .]

Artículo 10.

1. La Generalitat defenderá y promoverá los derechos sociales de los valencianos que representan un ámbito inseparable del respeto de los valores y derechos universales de las personas y que constituyen uno de los fundamentos cívicos del progreso económico, cultural y tecnológico de la Comunitat Valenciana.

2. Mediante una Ley de Les Corts se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, como expresión del espacio cívico de convivencia social de los valencianos, que contendrá el conjunto de principios, derechos y directrices que informen la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social.

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana.

4. La Generalitat, en el marco de sus competencias y mediante su organización jurídica, promoverá las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos valencianos y de los grupos y colectivos en que se integren sean objeto de una aplicación real y efectiva.

Artículo 11.

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

[. . .]

§ 217

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

Comunidad Valenciana
«DOGV» núm. 4474, de 4 de abril de 2003
«BOE» núm. 110, de 8 de mayo de 2003
Última modificación: 31 de mayo de 2025
Referencia: BOE-A-2003-9334

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 infrarepresentación 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.*

a) Son contrarias al ordenamiento jurídico las actuaciones públicas o los comportamientos privados que sean discriminatorios.

b) 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.

c) 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 entre mujeres y hombres, ya sean promovidas o realizadas por personas físicas o jurídicas, de naturaleza pública o privada.

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.

Artículo 4 bis. *Informes de impacto de género.*

Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación.

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 desarrollen 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.*

1. 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 género en el sistema educativo valenciano, mediante el seguimiento de la ejecución de los planes de igualdad y convivencia de cada centro educativo.

2. Se reconoce la figura de la persona coordinadora de igualdad y convivencia en los centros educativos no universitarios, que integre las medidas necesarias para la igualdad real y efectiva de género y para la prevención de la violencia machista. En todo caso, sus funciones, asignación horaria para llevarlas a cabo y la formación específica que recibirán, estarán determinadas por la Administración educativa mediante la normativa correspondiente.

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 por ciento 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. *Red Valenciana de Igualdad.*

La Generalitat implementa un servicio específico de promoción de la igualdad a través de la Red Valenciana de Igualdad que, además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, y

la prevención de la violencia de género, se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado.

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

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

2. Como medida de acción positiva, la administración autonómica incentivará a las empresas o entidades que, sin estar obligadas a ello, elaboren y registren un plan de igualdad, o en su caso, medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3. Se tendrá en cuenta, cuando así se disponga en las bases, como criterio de valoración y desempate en la obtención de ayudas, aquellas empresas y entidades que dispongan del correspondiente visado otorgado por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencias en materia de mujeres e igualdad.

El visado podrá obtenerse previa solicitud por parte de las empresas, teniendo que presentar, en caso de su obtención, un informe de evaluación intermedio, y otro a su finalización si solicitan la renovación del visado. Transcurrido el plazo tres meses sin que se haya dictado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud.

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 observase 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 incidencia 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 mensajes 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 impedirla 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 la 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.

TÍTULO III

Igualdad y Administración Pública

Artículo 42. *Publicidad no sexista en la Comunitat 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 o cualquier otro medio de difusión.

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.

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 igualen 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 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.

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.

Artículo 49. *Datos estadísticos e investigaciones.*

El Consell de la Generalitat, impulsará la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunitat 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 Comunitat Valenciana.

TÍTULO IV

Instituciones de Protección del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres

CAPÍTULO I

El Consejo Valenciano de las Mujeres

Artículo 50. *El Consejo Valenciano de las Mujeres.*

Siendo que la Generalitat tiene la obligación de impulsar políticas tendentes a eliminar las discriminaciones respecto a las mujeres en nuestra Comunitat y promover la plena participación de las mujeres en la vida política, económica y social, resulta imprescindible contar con el asesoramiento de un órgano de participación como es el Consejo Valenciano de las Mujeres.

CAPÍTULO II

La Defensoría de la Igualdad de Género

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".

§ 218

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana. [Inclusión parcial]

Comunitat Valenciana
«DOGV» núm. 6912, de 28 de noviembre de 2012
«BOE» núm. 297, de 11 de diciembre de 2012
Última modificación: 30 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-2012-14978

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 2. *Concepto de la violencia sobre la mujer.*

1. A los efectos de esta ley, se entiende por violencia sobre la mujer todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige a la mujer daños físicos, sexuales, psicológicos y/o económicos basados en la pertenencia de esta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

2. A los efectos del apartado anterior, la violencia sobre la mujer se considera una violación de los derechos humanos, que constituye una forma de discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo, y todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar estos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

[. . .]

Artículo 16 bis. *Derecho a indemnización por causa de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta.*

1. Las víctimas de violencia de género: mujeres, sus hijas e hijos o persona tutelada o en acogida permanente, así como personas ascendentes en primer grado en línea recta, pareja, en los términos del artículo 16.1 c, o personas en segundo grado de línea colateral de la mujer víctima que como consecuencia de la violencia de género sufran daños personales que provoquen una gran invalidez o una incapacidad permanente absoluta tendrán derecho a la percepción de una cuantía económica de pago único, en las condiciones y los requisitos que se establezca reglamentariamente.

Artículo 16 ter. *Derecho a indemnización por causa de muerte, gran invalidez, o incapacidad permanente absoluta como consecuencia de la defensa de una víctima de violencia de género.*

1. Los familiares de la persona que en defensa de una víctima de violencia de género resulte muerta tendrá derecho a la indemnización regulada en el artículo 16 en la misma prelación, términos y condiciones.

2. La persona que como consecuencia de salir en defensa de una mujer víctima de violencia de género sufra una gran invalidez o incapacidad permanente absoluta tendrá derecho a la indemnización regulada en el artículo 16 bis en la misma prelación, términos y condiciones.

[. . .]

Artículo 19. *Derechos de las empleadas públicas de la Administración de la Generalitat.*

1. Todas las empleadas públicas de la Administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente y en los planes de igualdad de todas las administraciones públicas.

2. Serán título habilitante para el acceso a estos derechos los medios establecidos en el artículo 9 de la presente ley.

[. . .]

TÍTULO II

Medidas de la generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer

CAPÍTULO I

De la prevención de la violencia sobre la mujer

[. . .]

Sección primera. Medidas de prevención en el ámbito educativo

Artículo 22. *Coeducación.*

1. La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.

2. La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

3. Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás.

Artículo 23. *Currículos educativos.*

1. La Generalitat garantizará que en los programas de enseñanza que se impartan en los centros educativos de la Comunitat Valenciana no se incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por razón de su sexo, ni que justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia sobre la mujer.

2. Fomentará en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.

3. La Generalitat revisará y adaptará el contenido de los libros de texto y demás material educativo a las prescripciones de esta ley y supervisará, a través de la inspección de la administración educativa, que se ajusten a los principios de la educación en igualdad.

Artículo 24. *Consejo Escolar Valenciano.*

1. El Consejo Escolar Valenciano, como órgano consultivo supremo y de participación social en la programación general de la enseñanza de la Comunitat Valenciana, supervisará las materias que conformen los programas de enseñanza y emitirá dictamen en aquellos casos en que se susciten dudas en cuanto a su contenido.

2. Con ese fin, el Consejo Escolar Valenciano deberá incluir entre sus miembros, al menos, a una persona experta en materia de violencia sobre la mujer e igualdad, en representación de la Generalitat.

3. Así mismo, incorporará a su informe anual las medidas educativas que sugiere que se adopten para fomentar la igualdad y erradicar la violencia sobre las mujeres.

[. . .]

Artículo 26. *Enseñanza universitaria.*

La Generalitat y las universidades de la Comunitat Valenciana, en sus respectivos ámbitos de competencia, fomentarán los estudios universitarios y superiores en general, en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia contra las mujeres.

[. . .]

Sección tercera. Medidas de prevención en el ámbito laboral

Artículo 28. *Acuerdos, convenios y negociación colectiva.*

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia.

2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género.

[. . .]

Artículo 30. *Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón del sexo.*

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

CAPÍTULO II

Medidas de sensibilización

Artículo 31. *Actuaciones de información sensibilización social.*

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con la finalidad de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

La Generalitat impulsará programas de prevención de la violencia y de promoción de nuevos modelos de masculinidad igualitaria, mediante el cuestionamiento de los roles de género estereotipados y machistas y que contribuirán al manejo sano de las emociones y creación de relaciones igualitarias.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género, así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.

4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.

5. Asimismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías cuando permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a la disposición de la ciudadanía.

[. . .]

Artículo 35. *Actuación en el ámbito laboral.*

La Generalitat impulsará programas de sensibilización que eviten que la violencia sobre la mujer y la desigualdad entre géneros incidan negativamente en las trabajadoras, sus condiciones laborales, de acceso, promoción, formación o retribución.

A dichos efectos, se llevarán a cabo líneas de colaboración con organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de víctimas y otros agentes sociales, para el diseño y aplicación de medidas de prevención en el marco laboral, potenciando su inclusión en la negociación colectiva.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Evaluación de las medidas.*

Con periodicidad anual, el Consell comparecerá ante Les Corts para informar de la ejecución de las medidas contempladas en la presente ley, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

[. . .]

§ 219

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. [Inclusión parcial]

Comunitat Valenciana
«DOGV» núm. 8436, de 3 de diciembre de 2018
«BOE» núm. 10, de 11 de enero de 2019
Última modificación: 31 de diciembre de 2020
Referencia: BOE-A-2019-281

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO ÚNICO

Principios generales, coordinación y participación

[. . .]

Artículo 10. *El Consejo Valenciano LGTBI.*

1. Se crea el Consejo Valenciano LGTBI como un órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI y como un órgano consultivo adscrito a la conselleria con competencias en materia LGTBI.

Dicho órgano, cuya composición y régimen de funcionamiento se desarrollará reglamentariamente, se reunirá como mínimo dos veces por año.

En él tendrán representación las administraciones competentes en el ámbito de la aplicación de esta ley, las asociaciones y organizaciones sindicales más representativas que trabajan principalmente en favor de los derechos de las personas LGTBI y personas y profesionales que hayan destacado por su trabajo y su calidad de expertas en este ámbito. En su composición se garantizará la presencia mínima del 50 % de las mujeres, y la pluralidad, diversidad y transversalidad de las organizaciones, asociaciones y personas LGTBI.

2. El Consejo Valenciano LGTBI aprobará y velará por el desarrollo y seguimiento de la Estrategia valenciana para la igualdad LGTBI.

3. El Consejo Valenciano LGTBI elaborará un informe anual sobre la situación del colectivo LGTBI, que evaluará las políticas previstas e implementadas, comprendidas en la Estrategia valenciana por la igualdad LGTBI y podrá contemplar propuestas de mejora y adaptación de los servicios o las administraciones competentes. Este informe será enviado a las Cortes Valencianas.

[. . .]

§ 220

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 97, de 23 de abril de 2007
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2007-8444

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y principios rectores

[. . .]

Artículo 12. *Derechos de las personas.*

1. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

2. Todas las personas tienen derecho a las prestaciones sociales destinadas a su bienestar, y a los servicios de apoyo a las responsabilidades familiares para conciliar la vida laboral y familiar, en las condiciones establecidas por las leyes.

[. . .]

CAPÍTULO II

Principios rectores de las políticas públicas

[. . .]

Artículo 24. *Protección personal y familiar.*

Los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos:

a) Mejorar la calidad de vida y el bienestar de todas las personas.

b) Garantizar la protección integral de la familia y los derechos de toda forma de convivencia reconocida por el ordenamiento jurídico.

c) Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

d) Garantizar el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género.

e) Garantizar la protección de la infancia, en especial contra toda forma de explotación, malos tratos o abandono.

f) Favorecer la emancipación de los jóvenes, facilitando su acceso al mundo laboral y a la vivienda.

g) Garantizar la protección de las personas mayores, para que desarrollen una vida digna, independiente y participativa.

[. . .]

Artículo 30. *Cultura de los valores democráticos.*

Los poderes públicos aragoneses promoverán la cultura de la paz, mediante la incorporación de valores de no violencia, tolerancia, participación, solidaridad y justicia, especialmente en el sistema educativo. Asimismo, facilitarán la protección social de las víctimas de la violencia y, en especial, la de género y la de actos terroristas.

[. . .]

TÍTULO V

Competencias de la Comunidad Autónoma

[. . .]

Artículo 71. *Competencias exclusivas.*

En el ámbito de las competencias exclusivas, la Comunidad Autónoma de Aragón ejercerá la potestad legislativa, la potestad reglamentaria, la función ejecutiva y el establecimiento de políticas propias, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en las siguientes materias:

1.ª Creación, organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno, con arreglo al presente Estatuto.

2.ª Conservación, modificación y desarrollo del Derecho foral aragonés, con respeto a su sistema de fuentes.

3.ª Derecho procesal derivado de las particularidades del derecho sustantivo aragonés.

4.ª Lenguas y modalidades lingüísticas propias de Aragón.

5.ª En materia de régimen local, la determinación de las competencias de los municipios y demás entes locales en las materias de competencias de la Comunidad Autónoma de Aragón; el régimen de los bienes locales y las modalidades de prestación de los servicios públicos locales, así como las relaciones para la cooperación y colaboración entre los entes locales y entre éstos y la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, incluye la determinación de los órganos de gobierno de los entes locales, creados por la Comunidad Autónoma y su régimen electoral.

6.ª La organización territorial propia de la Comunidad.

7.ª El procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia. Bienes de dominio público y patrimoniales de su titularidad.

8.ª Ordenación del territorio, conforme a los principios de equilibrio territorial, demográfico, socioeconómico y ambiental.

9.ª Urbanismo, que comprende, en todo caso, el régimen urbanístico del suelo, su planeamiento y gestión y la protección de la legalidad urbanística, así como la regulación del régimen jurídico de la propiedad del suelo respetando las condiciones básicas que el Estado establece para garantizar la igualdad del ejercicio del derecho a la propiedad.

10.ª Vivienda, que, en todo caso, incluye la planificación, la ordenación, la gestión, el fomento, la inspección y el control de la vivienda de acuerdo con las necesidades sociales de equilibrio territorial y de sostenibilidad; las normas técnicas, la inspección y el control sobre la calidad de la construcción; las normas sobre la habitabilidad de las viviendas, la innovación tecnológica aplicable a las viviendas y la normativa sobre conservación y mantenimiento de las viviendas y su aplicación.

11.ª Planificación, ejecución y gestión de las obras públicas que no tengan calificación legal de interés general del Estado ni afecten a otra Comunidad Autónoma, así como la participación en la planificación, en la programación y en la gestión de las obras públicas de interés general competencia del Estado en el territorio de la Comunidad Autónoma en los términos que establezca la ley estatal.

12.ª Ferrocarriles, que, en todo caso, incluye la coordinación, explotación, conservación y administración de las infraestructuras de su titularidad, así como la participación en la planificación y en la gestión de las infraestructuras de titularidad estatal en el territorio de la Comunidad Autónoma en los términos que establezca la ley estatal.

13.ª Carreteras y otras vías cuyo itinerario transcurra íntegramente por el territorio de la Comunidad Autónoma que, en todo caso, incluye la ordenación, planificación, régimen financiero y conservación de la red viaria, así como la participación en la planificación y gestión de las infraestructuras de titularidad estatal en el territorio de la Comunidad Autónoma en los términos que establezca la ley estatal.

14.ª Aeropuertos, helipuertos y otras infraestructuras de transporte en el territorio de Aragón que no tengan la calificación legal de interés general, así como la participación en la planificación, en la programación y en la gestión de las infraestructuras que tengan tal calificación en los términos que establezca la ley estatal.

15.ª Transporte terrestre de viajeros y mercancías por carretera, por ferrocarril y por cable, así como el transporte fluvial, que transcurran íntegramente por el territorio de la Comunidad Autónoma, con independencia de la titularidad de la infraestructura. Centros y operadores de las actividades vinculadas a la organización del transporte, logística y distribución situadas en Aragón.

16.ª Servicio de meteorología y de climatología de la Comunidad Autónoma.

17.ª Agricultura y ganadería, que comprenden, en todo caso: la concentración parcelaria; la regulación del sector agroalimentario y de los servicios vinculados, la sanidad animal y vegetal; la seguridad alimentaria y la lucha contra los fraudes en la producción y comercialización, el desarrollo, la transferencia e innovación tecnológica de las explotaciones agrarias y ganaderas e industrias agroalimentarias; el desarrollo integral del mundo rural.

18.ª Denominaciones de origen y otras menciones de calidad.

19.ª Tratamiento especial de las zonas de montaña que garantice su modernización y un desarrollo sostenible equilibrado.

20.ª Montes y vías pecuarias, que, al menos, incluye la regulación y el régimen de protección e intervención administrativa de sus usos, así como de los pastos y los servicios y aprovechamientos forestales.

21.ª Espacios naturales protegidos, que incluye la regulación y declaración de las figuras de protección, la delimitación, la planificación y la gestión de los mismos y de los hábitats protegidos situados en Aragón.

22.ª Normas adicionales de la legislación básica sobre protección del medio ambiente y del paisaje, que incluye la planificación de la prevención y eliminación de las distintas fuentes de contaminación, así como el desarrollo de políticas que contribuyan a mitigar el cambio climático.

23.ª Caza, pesca fluvial y lacustre y acuicultura, así como la protección de los ecosistemas en los que se desarrollen estas actividades, promoviendo reversiones económicas en la mejora de las condiciones ambientales del medio natural aragonés.

24.ª Promoción de la competencia. El establecimiento y regulación del Tribunal Aragonés de Defensa de la Competencia, como órgano independiente al que corresponde en exclusiva tratar de las actividades económicas que se lleven a cabo principalmente en Aragón y que alteren o puedan alterar la competencia.

25.ª Comercio, que comprende la regulación de la actividad comercial, incluidos los horarios y equipamientos comerciales, respetando la unidad de mercado, así como la regulación administrativa de las diferentes modalidades de venta, con especial atención a la promoción, desarrollo y modernización del sector. Ferias y mercados interiores.

26.ª Consumo, que, en todo caso, comprende la regulación de la protección y defensa de los consumidores y usuarios; el fomento de las asociaciones; la formación y educación para el consumo responsable, así como la regulación de los órganos y procedimientos de mediación.

27.ª Consultas populares, que, en todo caso, comprende el establecimiento del régimen jurídico, las modalidades, el procedimiento, la realización y la convocatoria por la Comunidad Autónoma o por los entes locales en el ámbito de sus competencias de encuestas, audiencias públicas, foros de participación y cualquier otro instrumento de consulta popular, con excepción de la regulación del referéndum y de lo previsto en el artículo 149.1.32.ª de la Constitución.

28.ª Publicidad, que, en todo caso, incluye la regulación de la actividad publicitaria conforme a los principios de objetividad y veracidad.

29.ª Cámaras de Comercio e Industria, Agrarias y otras Corporaciones de Derecho público representativas de intereses económicos y profesionales.

30.ª Colegios profesionales y ejercicio de profesiones tituladas, respetando las normas generales sobre titulaciones académicas y profesionales y lo dispuesto en los artículos 36 y 139 de la Constitución.

31.ª Cooperativas y entidades asimilables, con domicilio en Aragón, que incluye la regulación de su organización, funcionamiento y régimen económico, así como el fomento del movimiento cooperativo y de otras modalidades de economía social.

32.ª Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con los principios de equilibrio territorial y de sostenibilidad y, en especial, la creación y gestión de un sector público propio de la Comunidad. Participación, en su caso, en la gestión del sector público estatal.

33.ª Cajas de Ahorros con domicilio en Aragón e instituciones de crédito cooperativo público y territorial, en el marco de la ordenación general de la economía.

34.ª Acción social, que comprende la ordenación, organización y desarrollo de un sistema público de servicios sociales que atienda a la protección de las distintas modalidades de familia, la infancia, las personas mayores, las personas con discapacidad y otros colectivos necesitados de protección especial.

35.ª Voluntariado social, que comprende la regulación, promoción y fomento de la participación solidaria ciudadana en actuaciones organizadas de voluntariado por medio de entidades públicas o privadas estables y democráticas, sin ánimo de lucro, así como la ordenación de las relaciones entre las Administraciones públicas y dichas entidades.

36.ª Cooperación para el desarrollo en expresión de la solidaridad de la sociedad aragonesa con los países y pueblos más desfavorecidos.

37.ª Políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género.

38.ª Juventud, con especial atención a su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural.

39.ª Menores, que incluye la regulación del régimen de protección y tutela de los menores desamparados o en situación de riesgo.

40.ª Asociaciones y fundaciones de carácter docente, cultural, artístico, benéfico, asistencial, deportivo y similares que desarrollen principalmente sus funciones en Aragón.

41.ª Investigación, desarrollo e innovación científica y tecnológica, que comprende, en todo caso, la planificación, programación y coordinación de la actividad investigadora de la Universidad y de los demás centros públicos y privados, la transferencia de conocimientos y el fomento y desarrollo de las tecnologías para la sociedad de la información.

42.ª Biotecnología, biomedicina y genética.

43.ª Cultura, con especial atención a las manifestaciones peculiares de Aragón.

44.ª Museos, archivos, bibliotecas y otras colecciones de naturaleza análoga, conservatorios de música y danza y centros dramáticos y de bellas artes de interés para la Comunidad Autónoma y que no sean de titularidad estatal.

45.ª Patrimonio cultural, histórico, artístico, monumental, arqueológico, arquitectónico, científico y cualquier otro de interés para la Comunidad Autónoma, en especial las políticas necesarias encaminadas a recuperar el patrimonio aragonés que se encuentre ubicado fuera del territorio de Aragón.

46.ª Cinematografía, que incluye, en todo caso, las medidas de protección de la industria cinematográfica y la regulación e inspección de las salas de exhibición cinematográfica.

47.ª Artesanía, que comprende la regulación y el establecimiento de medidas para el fomento y desarrollo de las empresas artesanales, la promoción de sus productos y la creación de canales de comercialización.

48.ª Industria, salvo las competencias del Estado por razones de seguridad, sanitarias o de interés de la Defensa.

49.ª Estadística para los fines de la Comunidad Autónoma y, en especial, la creación de un sistema estadístico oficial propio de la Comunidad Autónoma.

50.ª Juego, apuestas y casinos, incluidas las modalidades por medios informáticos y telemáticos, cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Aragón.

51.ª Turismo, que comprende la ordenación y promoción del sector, su fomento, la regulación y la clasificación de las empresas y establecimientos turísticos, así como la coordinación con los órganos de administración de Paradores de Turismo de España en los términos que establezca la legislación estatal.

52.ª Deporte, en especial, su promoción, regulación de la formación deportiva, la planificación territorial equilibrada de equipamientos deportivos, el fomento de la tecnificación y del alto rendimiento deportivo, así como la prevención y control de la violencia en el deporte.

53.ª Tiempo libre, que incluye, en todo caso, el fomento y la regulación de las actividades que se lleven a cabo en Aragón y el régimen jurídico de las entidades que tengan por finalidad el ejercicio de actividades de tiempo libre.

54.ª Espectáculos y actividades recreativas, que incluye, en todo caso, la ordenación general del sector, el régimen de intervención administrativa y la seguridad y el control de todo tipo de espectáculos en espacios y establecimientos públicos.

55.ª Sanidad y salud pública, en especial, la organización, el funcionamiento, la evaluación, la inspección y el control de centros, servicios y establecimientos sanitarios. La Comunidad Autónoma participará, de acuerdo con el Estado, en la planificación y la coordinación estatal en lo relativo a sanidad y salud pública

56.ª Ordenación farmacéutica.

57.ª Protección civil, que incluye, en todo caso, la regulación, la planificación, la coordinación y la ejecución de medidas relativas a emergencias y seguridad civil ante incendios, catástrofes naturales, accidentes y otras situaciones de necesidad.

58.ª Seguridad privada, que comprende el establecimiento de los requisitos que deben reunir las personas físicas y jurídicas que adopten medidas de seguridad; la autorización, inspección y sanción de las empresas de seguridad que tengan su domicilio o ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma; la formación del personal que realiza funciones de seguridad e investigación privada, así como la coordinación de los servicios de seguridad e investigación privadas con la Policía autonómica y las policías locales de Aragón.

59.ª Administración de Justicia en lo relativo a medios personales y materiales.

60.ª Cualesquiera otras que le correspondan de acuerdo con la Constitución, el presente Estatuto o el resto del ordenamiento jurídico.

[. . .]

§ 221

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón

Comunidad Autónoma de Aragón
«BOA» núm. 132, de 10 de julio de 2018
«BOE» núm. 209, de 29 de agosto de 2018
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2018-11932

En nombre del Rey y como Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón, promulgo la presente Ley, aprobada por las Cortes de Aragón, y ordeno se publique en el «Boletín Oficial de Aragón» y en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de Autonomía de Aragón.

PREÁMBULO

I

La desigualdad entre mujeres y hombre existente en nuestra sociedad es un hecho indiscutible. Un modelo de sociedad de base patriarcal: los roles de género, los estereotipos y patrones socioculturales de conducta diferenciados en función del sexo existentes en nuestra sociedad, que asignan a las mujeres la responsabilidad en el ámbito privado y doméstico y a los hombres el ámbito público, generan una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres y los hombres. Es el substrato de un desigual reconocimiento social y económico. También de la desigual participación social, cultural, económica, laboral y de representación política. Las mujeres siguen siendo objeto de múltiples discriminaciones que atentan contra el principio de igualdad y la dignidad humana. Por ello, los poderes públicos y Administraciones aragonesas tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta con el objetivo de conseguir la igualdad plena.

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y constituye máxima preocupación de los poderes públicos en hacerlo efectivo. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que recogen los tratados internacionales, la normativa comunitaria, la Constitución Española, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas. La presente Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva de ese derecho a la igualdad en Aragón.

II

En el ámbito internacional, han sido numerosas las iniciativas para erradicar definitivamente la discriminación hacia las mujeres. El derecho a la no discriminación por razón de género fue consagrado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y desarrollado posteriormente por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación, primero, en 1967, de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, y en 1979, por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983. En la Convención, además de contener disposiciones que contribuyen al establecimiento de la igualdad real entre mujeres y hombres, también se otorga legitimación a las acciones positivas para superar la desigualdad de género. Esta Convención permite a los Estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas —México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995—, las cuales contribuyeron a reconocer la causa de la igualdad de género como una de las preocupaciones esenciales de la acción de gobierno y uno de los asuntos más apremiantes del debate social.

III

En el ámbito de la Unión Europea, la igualdad es un principio fundamental y han sido numerosas las normativas comunitarias, directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

El Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950 incorpora, en su artículo 14, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. En ese sentido, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, la igualdad se configura como uno de los principios fundamentales del ordenamiento comunitario, incluyendo una referencia específica a dicha igualdad en su artículo 2. La eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres es un objetivo a integrar en todas las acciones y políticas de la Unión y de sus Estados miembros como un principio jurídico transversal, conforme establece el apartado 2 del artículo 3.

Asimismo, con la modificación del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido dotada de un mayor relieve, en especial a través de la regulación de la igualdad en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado.

Por su parte, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge expresamente, en sus artículos 20, 21 y 23, la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. Para ello ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, a las que reconoce su compatibilidad con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado Directivas específicas, como la Directiva 2000/43 /CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo,

de 5 de julio de 2006, relativa a las aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

IV

En el contexto estatal, la Constitución española, en sus artículos 1 y 14, proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Ello se refuerza en el artículo 9.2, que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fundamental es la inclusión en este artículo no solo de la obligación de promover, sino también la de remover los obstáculos. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades, contenida en el artículo 10.2; las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España, y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, basada en los referidos artículos 14 y 9.2 de la Constitución, supone el compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad, constituyendo el marco jurídico de desarrollo de dicho principio, ya que incorpora modificaciones legislativas importantes para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias, e implementa medidas transversales en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres. Esta ley orgánica, cuya constitucionalidad ha confirmado el Tribunal Constitucional, contiene un importante elenco de disposiciones de carácter básico, precisadas y fundamentadas en su disposición final primera conforme al artículo 149.1 de la Constitución española, lo que faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

V

El proceso de descentralización que, a partir del texto constitucional, conduce al Estado autonómico conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Es el caso de Aragón y de su Comunidad Autónoma.

La aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades contemplada en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el 149.1.1.ª de la Constitución española, obliga a tomar medidas por parte de los poderes públicos de Aragón y de las Administraciones públicas aragonesas para integrarlo de forma activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades, contemplándolo en las diferentes áreas.

La igualdad es principio rector de las políticas públicas en nuestra Comunidad Autónoma. El Estatuto de Autonomía de Aragón, en su artículo 6.2, establece que los poderes públicos aragoneses están vinculados por los derechos y libertades y deben velar por su protección y respeto, así como promover su pleno ejercicio. Su artículo 11.3 precisa que los poderes públicos aragoneses promoverán las medidas necesarias para garantizar de forma efectiva el ejercicio de estos derechos.

Partimos de que nuestro Estatuto de Autonomía contempla la igualdad de todas las personas en Aragón como un eje vertebrador y lo encontramos contemplado en el artículo 12: «Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal».

Recoge expresamente el derecho a la igualdad de todas las personas en relación con la cultura (art. 13), con la salud (art. 14), con la participación en los asuntos públicos (art. 15) o con el acceso a unos servicios públicos de calidad (art. 16).

De un modo más preciso, el artículo 20.a) del Estatuto de Autonomía señala que corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias, promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social. Por su parte, el artículo 24.c), relativo a la protección personal y familiar, ubicado en el Capítulo II del Título I del Estatuto, sobre los Principios rectores de las políticas públicas, recoge que es objetivo y, por tanto, obligación de los poderes públicos aragoneses dirigir sus políticas a garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

El artículo 26 precisa que es también obligación de los poderes públicos promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los apartados 2 y 3 del artículo 28 estipulan que los poderes públicos aragoneses promoverán las condiciones para garantizar en el territorio de Aragón el acceso sin discriminaciones a los servicios audiovisuales y a las tecnologías de la información y la comunicación, así como promover las condiciones para garantizar el derecho a una información veraz, cuyos contenidos respeten la dignidad de las personas y el pluralismo político, social y cultural.

Pasando a la referencia de los títulos competenciales recogidos en nuestro Estatuto de Autonomía, el artículo 71.37.ª, relativo a las competencias exclusivas, incluye las «políticas de igualdad social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia y, especialmente, la de género». Como se señala al inicio del mismo artículo, la Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de las competencias exclusivas, «ejercerá la potestad legislativa, la potestad reglamentaria, la función ejecutiva y el establecimiento de políticas propias, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución».

No se pueden reducir a un solo ámbito de actuación, al social, las medidas que deben configurar el contenido de esta ley ya que la transversalidad de su objeto nos obliga a contemplar áreas tan distintas como educación, empleo, conciliación, salud, deportes, cultura, cooperación para el desarrollo, urbanismo y vivienda, movilidad, sociedad de la información, desarrollo rural y medios de comunicación social, amparándose para ello en las siguientes competencias recogidas como exclusivas en el artículo 71 del Estatuto de Autonomía de Aragón: 5.ª (régimen local), 9.ª (urbanismo), 10.ª (vivienda), 15.ª (transporte), 17.ª (desarrollo rural), 26.ª (consumo), 28.ª (publicidad), 36.ª (cooperación para el desarrollo), 37.ª (políticas de igualdad social), 39.ª (menores), 40.ª (asociaciones y fundaciones), 41.ª (investigación), 43.ª (cultura), 49.ª (estadística), 52.ª (deporte), y 55.ª (sanidad y salud pública). Asimismo, se invocan las competencias compartidas de la Comunidad Autónoma recogidas en los artículos 73 (enseñanza) y 74 (medios de comunicación social), así como en diversos apartados del artículo 75 de nuestro Estatuto: 5.ª (protección de datos de carácter personal), 11.ª (desarrollo de las bases del Estado previstas en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución), 12.ª (régimen jurídico, procedimiento, contratación y responsabilidad de la Administración pública de la Comunidad Autónoma) y 13.ª (régimen estatutario de los funcionarios de la Comunidad Autónoma). Finalmente, la Comunidad Autónoma ejerce también competencias ejecutivas, como las recogidas en el artículo 77.2.ª (trabajo y relaciones laborales), puede desplegar su actividad de fomento (artículo 79 del Estatuto de Autonomía) y cuenta con los recursos a que se refiere el artículo 104 de su norma institucional básica.

La naturaleza de legislación básica de buena parte del articulado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, faculta a las Comunidades Autónomas y, por tanto, también a Aragón, al desarrollo y la posible ampliación de los derechos reconocidos a través de una ley de ámbito autonómico de igualdad entre hombres y mujeres en Aragón. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Aragón tiene la oportunidad de superar esos mínimos y, por ello, puede desarrollar y ampliar aquellos derechos básicos conforme a sus competencias estatutarias con el fin de conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género.

En nuestra Comunidad Autónoma, es el Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales del Gobierno de Aragón quien ha venido ostentando la superior competencia en materia de igualdad de género. El Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo adscrito hasta la fecha a ese departamento, que se creó por Ley 2/1993, de 19 de febrero, ha venido desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida, con el fin de favorecer e impulsar la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Este organismo tiene ámbito competencial para la planificación, elaboración y coordinación de las políticas de igualdad en nuestra Comunidad Autónoma. Su ley de creación, en su Exposición de Motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos en Aragón, asumiendo, asimismo, la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

El interés manifiesto de Aragón por poner vías de solución a una de las más graves formas de discriminación de la mujer derivada en la desigualdad entre mujeres y hombres, la violencia de género, desembocó en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a la Mujeres Víctimas de violencia en Aragón.

En desarrollo de las políticas de igualdad, a partir de la creación del Instituto Aragonés de la Mujer, se han aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Aragón: el I Plan de Acción Positiva para la mujer en Aragón (1994-96); II Plan de Acción Positiva para la mujer en Aragón (1997-2000); III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en Aragón (2001-2004).En ellos se recogen las líneas básicas de intervención de las Administraciones públicas aragonesas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Asimismo, el desarrollo de los planes de acción positiva durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Dichos planes han facilitado la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración pública; la creación de estructuras para la puesta en práctica de las mismas; el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y colaboración intrainstitucional e interinstitucional; la capacitación de personas para el avance en dichas políticas, así como que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la agenda política actual. No obstante, todavía queda una labor importante por hacer para conseguir que la igualdad de mujeres y hombres sea un objetivo estratégico y prioritario por parte de todos los poderes y Administraciones públicas aragonesas, y esta ley pretende incidir también en dicha cuestión.

El avance que esta ley plantea en el desarrollo de las políticas de igualdad es, además, necesario si se quiere cumplir adecuadamente con las exigencias de la normativa comunitaria con relación a la integración de la perspectiva de género y del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones administrativas.

En consecuencia, la presente ley pretende establecer las medidas para profundizar en el trabajo llevado a cabo hasta la actualidad en el desarrollo de políticas de igualdad, de modo que Aragón pueda situarse en el nivel más avanzado en esta materia.

VI

La ley contiene 103 artículos y se estructura en un Título preliminar, cinco Títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El Título preliminar establece el objeto, el ámbito de aplicación, los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma con la finalidad de alcanzar la igualdad de género y las categorías básicas, así como los conceptos relativos a la igualdad. En este Título se configura el compromiso de la Administración pública aragonesa con la efectividad de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la aplicación del principio de transversalidad, así como la incorporación de la perspectiva de género y los demás principios generales recogidos en él.

El Título I se centra en las competencias, funciones, la organización institucional y la coordinación entre las Administraciones públicas de Aragón. En el Capítulo I se regulan las

competencias y funciones. El Capítulo II establece la organización institucional, cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones públicas de Aragón y precisa los órganos responsables para asegurar los objetivos de la ley. Articula los organismos y unidades de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como los órganos de cooperación y coordinación.

El Título II regula las políticas públicas para la igualdad de género y consta de dos capítulos. El Capítulo I contempla las medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, mediante la aplicación de la transversalidad, el desarrollo del principio de interseccionalidad y acciones concretas, como la evaluación del impacto de género, el enfoque de género en los presupuestos, la memoria explicativa de igualdad, el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Administración pública, así como las estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género. Por otro lado, el Capítulo II regula la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón y se ocupa de la participación y representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, la contratación pública, las ayudas y subvenciones y otras medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de género.

El Título III contiene las medidas de acción positiva para promover la igualdad de género en los diferentes ámbitos y se estructura en ocho Capítulos. El Capítulo I regula los principios necesarios para la igualdad efectiva en la educación, así como las medidas concretas necesarias en las enseñanzas no universitarias y en la universitaria. El Capítulo II desarrolla las políticas de igualdad en el empleo en relación con el sector privado y con el sector público, y contempla, entre otras, la negociación colectiva, los planes de igualdad, las medidas para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de género y la responsabilidad social de las empresas. El Capítulo III se dedica a la promoción de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y trata sus principios de actuación, la corresponsabilidad, la organización de espacios, horarios y creación de servicios, así como la conciliación en las empresas privadas, en la función pública, en el ámbito educativo y en los servicios sociales. El Capítulo IV incorpora diferentes medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas de promoción y protección de la salud y en la investigación biomédica. El Capítulo V estructura las políticas de igualdad en el ámbito de lo social, relativas al bienestar e inclusión social, discapacidad, personas mayores, interculturalidad, la protección de la maternidad, entre otras, así como al tráfico y explotación sexual. El Capítulo VI comprende otras políticas sectoriales para la incorporación de la igualdad de género en el deporte, cultura, cooperación para el desarrollo, planeamiento urbanístico, vivienda y movilidad, sociedad de la información y del conocimiento y desarrollo rural. Por su parte, los Capítulo VII y VIII versan sobre la participación social y política y la imagen y medios de comunicación, respectivamente.

El Título IV está dedicado a las garantías específicas para la igualdad de género, entre las cuales incluye a la institución del Justicia de Aragón, la evaluación de la aplicación de la ley, la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y acciones frente a la publicidad ilícita, frente a la discriminación por razón de género en los convenios colectivos y, en general, frente a la discriminación y desigualdad de género.

Finalmente, el Título V versa sobre la inspección y el régimen de infracciones y sanciones.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.ª del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los

obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria. A tal efecto:

1. Establece los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado aragoneses toda forma de discriminación por razón de género.
3. Incorpora medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida en Aragón.
4. Desarrolla medidas para transversalizar el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. En particular, en los términos establecidos en esta ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público del Gobierno de Aragón.
b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.
c) A las universidades en la Comunidad Autónoma de Aragón, dentro del respeto a la autonomía universitaria.
d) A todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación, cualquiera que sea su tipo, nivel y grado.
e) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones públicas de Aragón o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.

3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas en los términos establecidos en la presente ley.

Artículo 3. *Principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses.*

Para la consecución del objeto de esta ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón, en el marco de sus competencias, serán:

1. La garantía de la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, que supone ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de género.
2. La integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de las políticas de Aragón.
3. El impulso de la colaboración y cooperación entre las Administraciones públicas aragonesas.
4. La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión públicos y privados.
5. La intervención para la prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia en Aragón.
6. El desarrollo de la interseccionalidad, protegiendo a aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en especial, a la mujeres con discapacidad, a las mujeres extranjeras, a las menores y a las pertenecientes a la etnia gitana.
7. La protección de la maternidad, con independencia del modelo de familia.
8. El establecimiento de medidas para la conciliación de vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, potenciando la corresponsabilidad.
9. El impulso de la colaboración entre las Administraciones públicas aragonesas con los agentes sociales, asociaciones con objetivos de igualdad efectiva desde el enfoque de género y otras entidades privadas.

10. La garantía de la efectividad del principio de igualdad de género en las relaciones entre particulares.

11. La implantación del uso integrador y no sexista de los lenguajes y de las imágenes en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. La promoción e integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo prioritario en la cooperación aragonesa para el desarrollo y en la protección internacional.

13. La transversalización del enfoque de género en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.

14. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y, especialmente, aquella que incide en la creciente feminización de la pobreza.

15. La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

16. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el mundo rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

17. La garantía de los derechos sexuales y reproductivos.

Artículo 4. *Conceptos.*

A los efectos de esta ley:

1. Los conceptos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo y acciones positivas, serán los definidos en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, así como el de presencia equilibrada, recogido en la disposición adicional primera de la misma.

2. Género y sexo:

a) El género es la construcción social transmisible a través de mecanismos culturales y, por lo tanto, culturalmente modificable, en función de la cual clasificamos las actitudes, aptitudes, comportamientos y roles de las personas de un modo diferenciado para mujeres y hombres, atribuidos en función de su sexo biológico y que conforman la identidad de género masculina o femenina.

b) El sexo es una categoría que estructura la variable hombre y mujer y que viene referida a las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres.

3. Uso integrador y no sexista de los lenguajes y de las imágenes:

a) El uso integrador y no sexista de los lenguajes consiste en la utilización de términos, expresiones y recursos lingüísticamente correctos, así como gestualidad, tono o uso de iconos y símbolos entre otros elementos del lenguaje no verbal, sustitutivos de aquellos que, correctos o no, invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino, todo ello con el fin de superar un lenguaje discriminatorio a través de la implantación de un lenguaje inclusivo de mujeres y hombres en igualdad.

b) El uso integrador y no sexista de las imágenes consiste en la utilización no discriminatoria, sexista, vejatoria o en contra del principio de igualdad de las mismas, y que se promueva de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

4. Patriarcado: es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre una supuesta inferioridad biológica de las mujeres, que históricamente se ha encargado de exhibir una distribución desigual del poder en favor de los hombres y que tiende a acentuar esta diferencia para conservar y conseguir más privilegios.

Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres.

5. Educar en relación: es la necesidad de que exista convivencia entre personas distintas en el ámbito educativo para poder generar comportamientos y relaciones igualitarias.

TÍTULO I

Competencias, funciones, organización institucional y coordinación

CAPÍTULO I

Competencias y funciones

Artículo 5. *Disposiciones generales.*

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizarán la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, y lo incluirán de modo transversal en todas sus políticas públicas.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón, en los términos previstos en el artículo 71.37.ª del Estatuto de Autonomía de Aragón, que contempla la competencia exclusiva en políticas de igualdad social, y del artículo 71.5.ª del Estatuto de Autonomía, en las relaciones de cooperación y colaboración entre los entes locales y la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución Española, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la coordinación con las entidades locales aragonesas, así como con la Administración General del Estado en el ejercicio de las competencias que le sean propias.

Artículo 6. *La Administración de la Comunidad Autónoma.*

1. El Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, adscrito al departamento con competencia en materia de igualdad de género, en orden a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, desarrollará las siguientes funciones:

a) El impulso, apoyo, planificación, coordinación y evaluación de la aplicación de las políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Aragón.

b) La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.

c) La planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como el seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

d) El impulso de la colaboración y coordinación entre las diferentes Administraciones públicas en materia de igualdad de género.

e) El establecimiento de directrices o condiciones básicas comunes para la formación del personal de las diferentes entidades y órganos competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que en todo caso será desarrollada e impartida por profesionales expertos en materia de igualdad.

f) La asistencia técnica cualificada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las Administraciones públicas aragonesas y al ámbito privado.

g) El ejercicio de la potestad sancionatoria.

h) La aplicación de cualquier otra función atribuida por esta ley o cualesquiera otras funciones atribuidas en el ámbito de su competencia en materia de igualdad de género.

2. Los diversos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en cuyo ámbito de gestión se ha de velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta ley, ejercerán en el desarrollo de sus competencias fundamentalmente las siguientes funciones:

a) La incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, prácticas y actividad administrativa.

b) El desarrollo de técnicas, programaciones, procedimientos y medidas para la integración de la perspectiva de género en su actividad administrativa.

c) La garantía del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

d) La adopción de las medidas de acción positiva necesarias para corregir situaciones patentes de desigualdad en Aragón, en especial las que afectan a los colectivos con mayor riesgo de sufrir discriminación, como las mujeres con discapacidad y las de etnia gitana.

e) La adecuación y mantenimiento actualizado de las estadísticas y tratamiento de datos públicos desagregados que permitan el conocimiento del hecho y situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.

f) El desarrollo de actividades de sensibilización social cuyo objeto sea la consecución de la igualdad de género en cualquier ámbito, público o privado.

g) La garantía en los ámbitos educativos, formativo, cultural y deportivo de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

h) La exigencia de medidas y actuaciones que promuevan en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género, la consecución efectiva de la igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral, y la prevención y protección frente al acoso.

i) El impulso de medidas y acciones y prestación de servicios dirigidos a la incorporación, promoción y calidad en el empleo de las mujeres, con especial consideración a aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación en el ámbito del empleo y de la actividad profesional y empresarial, así como de los derechos sociales básicos.

j) El establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, potenciando la corresponsabilidad.

k) El diseño e impulso de políticas de desarrollo del ámbito rural que favorezcan la calidad de vida y la participación de las mujeres de su entorno en igualdad de condiciones, incrementando el empoderamiento de las mujeres.

l) La garantía de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo.

m) La promoción y protección integral de la salud de las mujeres desde una perspectiva de género en las prácticas profesionales médicas, psiquiátricas, psicológicas y sociales.

n) La garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y órganos de representación.

ñ) El impulso de la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en todos los medios de información y de comunicación públicos y privados conforme al principio de igualdad de género.

o) El apoyo al movimiento asociativo y a la participación organizada de la mujer, así como el fomento de programas de empoderamiento personal, social y colectivo.

p) El establecimiento de cauces de participación y colaboración en materia de igualdad de género con las asociaciones, colectivos o entidades del ámbito privado, con organismos e instituciones de Aragón, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

q) El desarrollo de actuaciones en consonancia con la ley y normativa de desarrollo de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia que esté vigente en cada momento en la Comunidad Autónoma de Aragón.

r) La investigación, detección e identificación de aquellas situaciones individuales o colectivas de discriminación por razón de género para aplicar las correspondientes medidas correctoras.

s) La introducción de cláusulas sociales de igualdad en el procedimiento de adjudicación de contratos y de concesión de subvenciones públicas.

t) El desarrollo de actuaciones para movilizar, prevenir y proteger a mujeres que sufren cualquier tipo de violencias machistas.

u) La aplicación de cualquier otra función atribuida por esta ley o cualesquiera otras funciones atribuidas a los diversos departamentos en su ámbito de competencias.

Artículo 7. *Funciones de los entes locales de Aragón.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respeto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las entidades locales con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio aragonés.

2. La Comunidad Autónoma de Aragón complementará, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley les atribuye, sin perjuicio de que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.

3. Las entidades locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, crearán la estructura administrativa necesaria para su desarrollo, y promoverán el uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

4. El Gobierno facilitará programas de capacitación y formación específica al personal técnico y al personal electo de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

5. Las entidades locales, en su ámbito territorial respectivo, desarrollarán las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Sensibilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para la erradicación de la desigualdad, incidiendo sobre las causas de la violencia de género.

c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

d) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.

e) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

f) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio.

g) Establecer y adecuar los recursos y servicios para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

h) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

i) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

j) Apoyar a los grupos feministas y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.

k) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

l) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.

m) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

Artículo 8. *Planes de igualdad territoriales de ámbito local.*

1. Las entidades locales de Aragón podrán establecer planes territoriales de carácter integral, que tengan por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en su territorio y, en todo caso, se comprometerán a llevar a cabo las medidas oportunas para combatir los efectos negativos y los obstáculos que tienen las mujeres como consecuencia de las múltiples discriminaciones.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre acciones de planificación equitativa de los tiempos, la Comunidad Autónoma de Aragón, sin perjuicio de la competencia de la Administración General del Estado, podrá prestar asistencia técnica a los ayuntamientos para la elaboración de planes municipales de organización del tiempo que decidan implantar, con el fin de contribuir a una conciliación responsable y un reparto equitativo de los tiempos de ocio y trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Organización institucional, cooperación, coordinación y consulta entre las Administraciones Públicas de Aragón

Sección 1.ª Organismos y unidades de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma

Artículo 9. *Superior competencia.*

1. La competencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres se asignará al Departamento de Presidencia o, en su caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. El departamento con competencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres será el responsable del impulso, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de igualdad de género y de la correspondiente coordinación con el resto de Administraciones públicas aragonesas.

Artículo 10. *El Instituto Aragonés de la Mujer.*

1. El Instituto Aragonés de la Mujer, organismo autónomo adscrito al departamento del Gobierno de Aragón con competencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se rige por su ley reguladora, que definirá en cada momento su naturaleza, fines, funciones, órganos directivos, plan de actuación, coordinación de las políticas de transversalidad de género en nuestra Comunidad Autónoma y cualesquiera otras menciones sustanciales que conformen su régimen y organización.

2. El Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos; elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e impulsar y promover la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica, laboral y social, así como la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación por razón de género en Aragón.

Artículo 11. *El Centro de Documentación.*

El Instituto Aragonés de la Mujer dispondrá de un Centro de Documentación como unidad encargada de coordinar todas aquellas publicaciones en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y gestionará un fondo documental adecuado que sirva de apoyo a la investigación y el conocimiento. Asimismo, en función de los recursos disponibles, ofrecerá servicios como una biblioteca virtual, fomentando la accesibilidad de sus fondos.

Artículo 12. *Centros comarcales de información y servicios a la mujer.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del organismo autónomo competente en igualdad de género, ostenta la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de los Centros comarcales de información y servicios a la mujer, regulados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

Con base en el principio de coordinación interadministrativa, el organismo autónomo con competencia en igualdad de género suscribirá convenios de colaboración con las comarcas para el impulso, desarrollo y mantenimiento de estos centros.

2. En los términos establecidos en la presente ley, los Centros comarcales de información y servicios a la mujer tendrán como objetivo fundamental:

a) Informar, sensibilizar, asesorar y formar sobre igualdad de género, así como implantar las medidas de acción positiva y de aplicación y desarrollo de las políticas de igualdad en el territorio aragonés, que pretenden corregir las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación por razón de género.

b) Ofrecer servicios de información, atención y asesoramiento a mujeres, especialmente a las víctimas de violencia como una de las manifestaciones más graves de la discriminación por razón de género.

Artículo 13. *Unidades de igualdad de género.*

1. Bajo la dependencia orgánica de la secretaría general técnica, secretaría general u órgano equivalente, se crearán, mediante las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, unidades de igualdad de género en todos los departamentos y organismos autónomos, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas. Uno de los requisitos de las unidades de igualdad de género será que tengan la formación habilitada por el Instituto Aragonés de la Mujer para el desarrollo de tal fin.

2. Dichas unidades desarrollarán las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de cada departamento y organismos autónomos y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística desagregada por sexos elaborada por los órganos del departamento y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento, evaluando los sesgos de género y proponiendo medidas para corregirlo.

c) Velar por la utilización de un lenguaje inclusivo.

d) Supervisar la elaboración de evaluaciones de impacto por razón de género realizadas por los órganos competentes de cada departamento.

e) Fomentar el conocimiento del personal del departamento sobre el alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

f) Velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad que deben llevar a cabo profesionales con formación específica y denunciar sus incumplimientos.

g) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo autónomo competentes, de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.

h) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Aragonés de la Mujer.

i) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género, incluyendo la realización de actividades de sensibilización para las personas que desempeñen altos cargos con responsabilidad política.

Sección 2.ª Órganos de cooperación y coordinación

Artículo 14. *Comisión Interdepartamental para la Igualdad.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón creará una Comisión Interdepartamental para la Igualdad en la que estarán representados los distintos departamentos de la Administración y organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Se constituirá al menos por un miembro de cada unidad de igualdad de cada departamento y organismo autónomo y la presidirá la persona titular del Instituto Aragonés de la Mujer.

2. La finalidad de esta comisión es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de los distintos departamentos y organismos autónomos, así como asegurar la aplicación y efectividad del principio de transversalidad de género.

3. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad asumirá las siguientes funciones:

a) Coordinar las actuaciones a realizar dentro de los objetivos fijados en la presente ley.

b) Realizar el seguimiento de todas las acciones y medidas que los departamentos y organismos autónomos del Gobierno Aragón implicados realicen en relación con la prevención y erradicación de la discriminación por razón de género.

c) Identificar los obstáculos para el cumplimiento de los objetivos de esta ley, dando traslado al organismo competente en materia de igualdad.

d) Evaluar la eficacia de los resultados obtenidos y elaborar un informe público anual, dando traslado al organismo autónomo competente en materia de igualdad.

e) Cualquier otra que pudiera corresponderle en relación con la presente ley.

Artículo 15. *Consejo Aragonés por la Igualdad de Género.*

1. El Gobierno de Aragón creará el Consejo Aragonés por la Igualdad de Género, adscrito al departamento con competencia en igualdad de género y, funcionalmente, al organismo autónomo competente en dicha materia, como órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres, los agentes sociales y económicos, las entidades locales, así como las entidades sin ánimo de lucro que tengan como finalidad la promoción de la mujer y de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas autonómicas de igualdad de género.

2. Reglamentariamente, se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad de género

CAPÍTULO I

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón

Artículo 16. *Transversalidad de género.*

De conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Aragón enumeradas en el artículo 2.2 de la presente ley, integrarán transversalmente de forma activa el principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad de género. Asimismo, con idéntica finalidad de transversalizar el género y acabar con sesgos en la Administración, se elaborarán planes de igualdad de empleados y empleadas públicos.

Artículo 17. *Desarrollo del principio de interseccionalidad.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, integrarán el principio de interseccionalidad en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, especialmente en las de inclusión social, atendiendo y visibilizando la diversidad de colectivos de mujeres y las situaciones de múltiple discriminación que tengan que ser objeto de especial atención.

2. Los poderes públicos de Aragón pondrán en marcha de forma prioritaria medidas de acción positiva para aquellos colectivos en los que confluyan diversos factores de discriminación, con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos de todas las mujeres y promover su participación política, económica, social, laboral y cultural, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades. Se considerarán

mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad: las integrantes de minorías étnicas, especialmente de la comunidad gitana, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, las mujeres que forman parte de familias monoparentales y las mujeres víctimas de violencia. Fundamentalmente se atenderá, entre otros, a los factores de lugar de residencia, clase social, discapacidad, violencia contra la mujer, nivel formativo, etapa del ciclo vital, embarazo y maternidad, estado civil, orientación sexual, etnia, condición migratoria, problemas de salud mental, privación de libertad y drogodependencia. Se contemplará especialmente la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural.

3. El Gobierno de Aragón promoverá la investigación y el desarrollo de metodologías y herramientas que permitan una eficaz integración de dicho principio en el conjunto de las políticas públicas.

4. El Gobierno de Aragón apoyará con formación específica su implantación en otros niveles administrativos.

Artículo 18. *Evaluación del impacto de género.*

Los poderes públicos de Aragón incorporarán el desarrollo de la evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. A estos efectos:

1. De conformidad con el artículo 37.3 de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón, todos los proyectos de ley que apruebe el Gobierno de Aragón deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

2. El Gobierno de Aragón deberá realizar la evaluación del impacto de género de las proposiciones de ley que se presenten en las Cortes de Aragón en el plazo establecido en el Reglamento de la Cámara para manifestar su criterio respecto a la toma en consideración.

3. Los reglamentos y los planes del Gobierno de Aragón requerirán también, antes de su aprobación, la emisión de un informe de evaluación del impacto de género.

4. Previamente a acometer la elaboración de una norma, el órgano administrativo que la promueva ha de evaluar el impacto de género potencial de la propuesta en los términos siguientes:

a) El Gobierno de Aragón, a propuesta del Instituto Aragonés de la Mujer, elaborará y revisará periódicamente las normas o directrices en las que se precisen las pautas y criterios a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género.

b) El informe de evaluación de impacto de género debe contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma o actuación administrativa podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad.

Artículo 19. *Memoria explicativa de igualdad.*

1. El proyecto de norma o disposición tendrá que ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación a la evaluación del impacto de género y los resultados de la misma.

2. La aprobación de la norma o adopción del acto administrativo de que se trate dejará constancia de la realización de la evaluación del impacto de género y de la memoria explicativa de igualdad.

Artículo 20. *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

1. El Gobierno de Aragón, a propuesta del departamento competente en materia de igualdad de género, aprobará cada cuatro años el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Aragón. El plan contendrá las líneas prioritarias de actuación y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de género.

2. Este plan integrará el principio de interseccionalidad y todos los demás principios recogidos en el artículo 3 de la presente ley y contemplará en sus actuaciones la diversidad de los colectivos de mujeres de Aragón, así como la incorporación de los hombres, protagonistas necesarios para la igualdad.

3. El Instituto Aragonés de la Mujer presentará una evaluación de la aplicación de dicho plan estratégico cada dos años.

Artículo 21. *Enfoque de género en el presupuesto.*

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Aragón constituirá un elemento activo para la consecución efectiva del objetivo de la igualdad de género. A tal efecto:

a) Se emitirá el informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de ley de presupuestos.

b) Se impulsará y fomentará la perspectiva de género en la preparación por los diversos departamentos de los anteproyectos de sus estados de gastos de forma que se cuantifiquen las partidas presupuestarias globales que persigan dicha finalidad.

c) Se impulsará y fomentará la realización de auditorías de género en las empresas y organismos dependientes del Gobierno de Aragón.

Artículo 22. *Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen.*

1. De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en aplicación del principio general recogido en el artículo 3.11 de la presente ley, los poderes públicos y las Administraciones públicas aragonesas tienen como objetivo promover medidas para la implantación del uso integrador y no sexista de todo tipo de lenguaje y de las imágenes en todos los ámbitos de la Administración, y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades. Asimismo, se desarrollarán medidas de fomento del uso del lenguaje integrador y no sexista en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas, así como entre los particulares.

2. En concreto, los medios de comunicación públicos aragoneses o que perciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes.

3. Los poderes públicos aragoneses garantizarán un uso integrador y no sexista en la comunicación, en la imagen y publicidad institucionales, así como en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, debiendo promover de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

4. Los poderes públicos aragoneses garantizarán que no se emitan ni publiquen textos o imágenes de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o en contra del principio de igualdad de género.

5. El departamento competente en materia de igualdad de género se encargará del control del cumplimiento del uso integrador y no sexista del lenguaje previsto en este artículo.

Artículo 23. *Elaboración de estadísticas, estudios e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos de Aragón, al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación y de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley, deberán incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas, registros públicos y recogida de datos que se lleven a cabo.

2. Las Administraciones públicas aragonesas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar en los diferentes ámbitos de intervención, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundirán sus resultados.

CAPÍTULO II

Promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón

Artículo 24. *Participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las instituciones y en los órganos públicos.*

De conformidad con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres:

1. En el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya designación corresponda al Gobierno de Aragón, procurando la representación de mujeres procedentes de grupos minoritarios.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos.

3. En la designación de los representantes del Gobierno de Aragón en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

4. En los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

5. En la composición de cualesquiera órganos colegiados que se constituyan para la selección de personal de nuevo ingreso o la provisión de puestos de trabajo y para la concesión de ayudas, subvenciones, becas o premios.

Artículo 25. *Contratación pública.*

1. El Gobierno de Aragón incorporará en el marco de la legislación vigente, en la regulación de los contratos celebrados por la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos públicos y empresas públicas, cláusulas sociales en igualdad de género que incorporen el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres, la acreditación fehaciente de sus obligaciones legales de elaborar y ejecutar planes de igualdad cuando les corresponda y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género cuando sea coherente con el objeto del contrato.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerán criterios de valoración y/o adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares cuando, habida cuenta de la naturaleza y características de la prestación de la que se trate, dicha integración suponga que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en lo referido a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se podrán valorar aspectos tales como el desglose por sexos de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien y otros criterios objetivos análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas.

3. Del mismo modo, establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios cualitativos vinculados al objeto del contrato para evaluar la mejor relación calidad-precio de las proposiciones en los siguientes términos:

a) La tenencia en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad emitido por autoridad competente.

b) La aplicación por la licitadora de medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

La puntuación asignada a los criterios cualitativos deberá tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos según los procedimientos.

4. Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofertas variantes relativas a la igualdad de oportunidades cuando estas supongan una mejora de la prestación a contratar. Para ello será necesario concretar el contenido de las acciones específicas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres previstas en la oferta presentada.

5. Los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma, de sus organismos y empresas públicas deberán incluir obligatoriamente, cuando tengan que ver con el objeto del contrato entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. En todo caso, se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen, se garantizará la igualdad entre mujeres y hombres en el trato, en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y se garantizará la adopción de medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención.

6. Se fomentará e impulsará a otras Administraciones de la Comunidad Autónoma para que implementen cláusulas sociales de género en los pliegos de contratación pública.

Artículo 26. *Ayudas y subvenciones.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón incorporará entre las bases reguladoras de las subvenciones públicas la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

2. El Gobierno de Aragón promoverá ayudas dirigidas a las Administraciones públicas aragonesas y entidades sin ánimo de lucro que asuman el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, uno de los objetos de las ayudas y subvenciones será la formación en enfoque de género.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma denegará el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme, por acciones u omisiones consideradas discriminatorias por la legislación vigente por razón de género. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.

Artículo 27. *Otras actuaciones con contenido económico.*

Cualquier actuación desarrollada por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón o por sus organismos públicos con impacto económico en sus presupuestos, con independencia de su forma jurídica, incorporará los principios básicos expuestos en los artículos anteriores con respecto a prohibiciones y exigencias en materia de igualdad y no discriminación por razón de género.

Artículo 28. *Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia contra la mujer, así como formación de género vinculada con la transversalidad. Caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en materia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la formación de su personal en esta materia.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales o artísticos, deberán garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en aquellos tribunales de selección.

TÍTULO III

Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de la intervención pública

CAPÍTULO I

Igualdad en la educación

Artículo 29. *Principios de igualdad en educación.*

1. El sistema educativo aragonés incorporará el principio de la educación en relación y el enfoque de género de forma transversal, promoviendo la dignidad de la persona y su desarrollo integral y la construcción de una sociedad justa y pacífica, capaz de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, que reconozca los derechos humanos de todas las personas, así como los derechos específicos derivados de la necesidad de eliminar todo tipo de discriminación por razón de género.

2. El sistema educativo aragonés garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva para que la comunidad educativa crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.

3. El sistema educativo aragonés velará por la consecución de niveles máximos de igualdad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, de salud, sociales, culturales o económicas, y promoverá las condiciones necesarias para la integración de las minorías étnicas, en especial, de la comunidad gitana.

4. Los centros educativos aragoneses cumplirán el principio de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones y aplicarán el uso integrador y no sexista del lenguaje en los materiales curriculares y recursos didácticos adaptados para los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza.

5. La administración educativa deberá asegurar la implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación en la escuela.

6. La igualdad de género ha de reflejarse en el proyecto educativo de todos los centros y en su praxis educativa cotidiana.

7. Todo ello se articulará en la elaboración de un plan estratégico como herramienta de trabajo donde, a través de un diagnóstico de la realidad, se contendrá la disposición de medios personales, materiales y económicos, incidiendo en medidas favorables para la promoción e inclusión de la igualdad en los centros educativos, así como la especial consideración de los perfiles y funciones de las personas que trabajarán en materia de igualdad en el seno de los consejos escolares.

8. Estos principios serán también de aplicación en el ámbito de la educación no formal, como las academias, centros especiales de empleo, centros para la formación continua, escuelas deportivas, escuelas para la educación de tiempo libre u otras.

Sección 1.ª Enseñanzas no universitarias

Artículo 30. *Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.*

La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. A tales efectos:

1. Aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones de su competencia, en particular, incluyendo y desarrollando la igualdad en el currículo de las diferentes áreas y competencias, visibilizando la aportación de las mujeres en los diferentes espacios del conocimiento, y valorizando las aportaciones de las mujeres en los ámbitos del bienestar general de las personas, lo que implica un relato que comprenda una épica femenina propia.

2. Garantizará educación en relación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza a través de la implantación y desarrollo de planes de igualdad, proyectos o programas de escuela coeducativa, incentivando la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

3. Exigirá a la comunidad escolar el compromiso educativo por la igualdad. Será obligatorio que cada centro educativo tenga un plan de igualdad, en el que se establezca su configuración, implicaciones para el personal docente y la comunidad educativa y un sistema de evaluación. Los proyectos o programas deben ser implantados a través de una unidad específica en el departamento con competencias en materia de educación, destinada a la igualdad, con dotación presupuestaria y personal propio adscrito, con amplia formación específica en género.

4. Garantizará una orientación académica y profesional no sexista a través del diseño y realización de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género. Dicha orientación corresponderá a los departamentos de orientación de cada centro, a la jefatura de estudios y al personal docente adscrito a cada tutoría. Para poder asegurar una orientación no sexista, debe garantizarse y obligarse a la formación en género a cada uno de estos agentes.

5. Garantizará el principio de representación equilibrada en el acceso a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.

6. Incorporará la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos y de personas.

7. Implantará la figura de persona responsable de educación en relación en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación.

8. Implantará programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado, y tratará en todos los niveles del sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:

a) Fomento de la autonomía personal del alumnado para la corresponsabilidad, garantizando que adquiera la formación adecuada para ello y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

b) Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.

c) Diversificación de la orientación laboral.

d) Fomento de los métodos no violentos para la resolución de conflictos y promoción de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres.

e) Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia de género y de las agresiones sexuales.

f) Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual.

g) Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres de las diferentes etnias y religiones a la cultura, a la ciencia, a la política, al arte y, en definitiva, a la historia y al desarrollo de la humanidad.

h) Importancia de la sexualidad para el desarrollo de las personas en igualdad, comprendiendo:

1.º El libre desarrollo de la sexualidad y la identidad sexual.

2.º Las diferencias biológicas de carácter sexual entre los seres humanos, que no pueden justificar las relaciones de dominación.

3.º La reproducción humana y la prevención de embarazos no deseados.

4.º El cuidado de los hijos e hijas de manera igualitaria en la familia.

5.º La prevención de enfermedades de transmisión sexual y de conductas de riesgo relacionadas con la sexualidad.

6.º La educación sexual a los varones para la erradicación de la cultura de la violación.

i) Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.

j) Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género.

k) Desarrollo de habilidades de participación sociopolítica y comunitaria.

l) Fomento de la perspectiva de género en el diseño de las programaciones didácticas, con objeto de reducir las diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a las distintas ramas de estudios postobligatorios y de capacitación profesional

m) Impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como medida de estímulo para la creación de empresas y como medida para promover un futuro mercado laboral inclusivo e integrador.

n) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

9. La administración educativa elaborará un protocolo para todos los centros educativos que garantice la correcta atención y apoyo al alumnado, personal docente, personal de administración o servicios o familias que fueran objeto de discriminación por género en el seno de la comunidad educativa.

10. La administración educativa pondrá todos los medios necesarios para erradicar las manifestaciones de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente las de violencia machista.

11. La administración educativa incorporará la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo.

12. El Gobierno de Aragón garantizará la cooperación entre organismos responsables de igualdad y el ámbito educativo para asesorar, formar y desarrollar planes y programas de educación en relación.

13. El Gobierno de Aragón promoverá un distintivo de calidad para aquellos centros educativos que implanten planes y programas de igualdad. También fomentará la colaboración con entidades que desarrollen aspectos sobre la igualdad de género, así como sobre otras masculinidades y que promuevan la reflexión sobre todo lo que significa ser varón en esta sociedad y cómo afecta al resto de personas y a la estructura cultural donde vivimos.

14. La administración educativa apoyará aquellos proyectos de centro que planteen modificar infraestructuras y espacios de recreo que favorezcan un uso igualitario del mismo, así como poder realizar investigaciones en este aspecto que ofrezcan datos reales sobre la distribución desigual del uso de los espacios en función del género, ofreciendo nuevas alternativas para su erradicación.

15. El Gobierno de Aragón promoverá la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre en los centros escolares de Aragón.

16. Igualmente, el Gobierno de Aragón promoverá la realización del Premio Escolar en Igualdad en todos los centros escolares de Aragón.

Artículo 31. *Materiales curriculares y libros de texto.*

1. La administración educativa garantizará que, en los libros de texto y en los materiales curriculares y complementarios que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón, se eliminen los prejuicios y estereotipos sexistas, étnicos y culturales, erradicando los modelos en los que aparezca la desigualdad y la violencia contra la mujer.

2. La administración educativa adoptará las medidas para que los criterios de selección de los libros y materiales se adapten a lo expresado en esta ley. El profesorado formado en género podrá elegir los recursos didácticos que utiliza, sea en formato de libro de texto u otros.

3. Se incentivará al profesorado para que elabore sus propios recursos didácticos con perspectiva de género, con medidas específicas para ello, incluyéndolo en su jornada laboral. Estos recursos didácticos derivarán en un banco de recursos públicos, al que se incorporarán previo consentimiento de sus autores.

Artículo 32. *Formación del profesorado.*

1. Las administraciones educativas incluirán en sus planes de formación inicial y continua del personal docente actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, educación en relación, educación afectivo-sexual, otras masculinidades, interculturalidad y prevención, detección y formas de actuación ante la violencia contra las mujeres, que serán valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de este personal.

2. La administración educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.

Artículo 33. *Consejos escolares.*

1. Las normas que regulen los procesos de elección de los consejos escolares garantizarán el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. La administración educativa formará en igualdad de género a la persona que, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia educativa, sea designada por el Consejo Escolar de entre sus miembros para el fomento de medidas educativas que hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia contra la mujer en los centros educativos.

3. Se impulsará la creación de una comisión de educación en relación e igualdad en todos los centros educativos, presidida por la persona responsable de educación en relación.

Artículo 34. *La inspección educativa.*

1. La inspección educativa de Aragón velará por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres establecidos en la presente ley.

2. En el proceso ordinario de la inspección educativa, se garantizará el respeto a la igualdad de género con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres:

a) La inspección educativa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los libros de texto, los materiales curriculares y, en general, en todas las programaciones y proyectos del centro.

b) La administración educativa debe garantizar la formación en igualdad de género del personal de inspección, especialmente en materia de educación en relación, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y en la prevención de la violencia contra la mujer.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 35. *Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.*

1. Las enseñanzas superiores en Aragón garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentarán el conocimiento de su significado y alcance.

2. Las universidades aragonesas promoverán la implantación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, en sus asignaturas y en los proyectos docentes:

a) En el ámbito de la educación superior, los materiales curriculares carecerán de prejuicios, estereotipos sexistas o culturales discriminatorios.

b) Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se impulsará la especialización de cursos de postgrado y doctorados en formación de género y la creación de seminarios universitarios de estudios de la mujer.

c) El sistema universitario aragonés fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente mediante la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) Las universidades aragonesas promoverán la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados, comités de personas expertas y en la comisiones de selección y evaluación.

e) Las universidades aragonesas revisarán sus planes de estudios para identificar sesgos de género y revertirlos.

f) Se establece la obligatoriedad para el profesorado y los demás agentes educativos de las enseñanzas superiores de recibir formación en género, en relación con su labor docente y con la materia de la propia especialidad.

Artículo 36. *Igualdad de oportunidades en el ámbito de la docencia e investigación.*

1. El sistema universitario aragonés y el resto de Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.

2. Las universidades aragonesas promoverán que se reconozcan los estudios de género como mérito en la evaluación de la actividad investigadora.

3. Las universidades aragonesas promoverán la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Aragón, con el resto de España y con Europa.

4. El Gobierno de Aragón apoyará la creación, desarrollo y mantenimiento de cátedras de estudios de género.

5. Las universidades aragonesas impulsarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología.

CAPÍTULO II

De la igualdad en el empleo

Artículo 37. *Igualdad de género en el empleo.*

Es objetivo prioritario de la actuación del Gobierno de Aragón la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la lucha contra la discriminación salarial.

A tal efecto:

a) Se aplicarán políticas de fomento del empleo y de la actividad empresarial, que impulsen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

b) Se impulsará la implantación de medidas de acción positiva y planes de igualdad necesarios para superar las situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

c) Se establecerán medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo en las empresas cuyo domicilio social se encuentre en Aragón, en cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, así como para incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre hombres y mujeres para el mismo puesto y categoría profesional, y sensibilizar sobre esta realidad.

d) Se impulsará la incorporación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres mediante la adopción de medidas de igualdad de género en la negociación colectiva, principalmente a través del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón como órgano de diálogo institucional, de carácter colegiado y de composición tripartita, al que corresponden las funciones de asesoramiento y consulta en materia de relaciones laborales en la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con su normativa reguladora. Asimismo, se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de negociación colectiva y se impulsará la identificación y difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva relacionada con estas medidas.

e) Se promoverá el desarrollo de actuaciones para la empleabilidad de aquellas mujeres en los que interactúen otros factores de discriminación, en virtud del principio de interseccionalidad.

Artículo 38. *Visibilización del trabajo doméstico.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las Administraciones públicas aragonesas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas. Las conclusiones de dichas estimaciones se harán en un documento que se hará público y estará disponible en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón. En los presupuestos de la Comunidad Autónoma se hará mención a dichos resultados dentro de sus memorias económicas.

Sección 1.ª Igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón

Artículo 39. *La igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de Aragón.*

El Gobierno de Aragón, así como las Administraciones públicas aragonesas, aplicarán la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Comunidad Autónoma y que sean de su competencia, y promoverán las condiciones necesarias para que la aplicación de la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva:

1. En las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público.
2. En la formación y en la promoción y clasificación profesionales.
3. En las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución, así como en la extinción del contrato.
4. En la salud laboral y en las medidas prevención y de protección ante el mobbing, el acoso sexual y cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo.
5. En la conciliación y en la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
6. En el acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia.
7. En la no discriminación por razón de género a las mujeres por embarazo o maternidad, en especial en el acceso al empleo.

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 40. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. El Gobierno de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, tanto por cuenta propia como ajena, así como para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las políticas desarrolladas por el Gobierno de Aragón para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral incorporarán la perspectiva de género e incluirán:

a) Estrategias para eliminar los estereotipos y roles sexistas.

b) Medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres, así como para el fomento de la corresponsabilidad.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará la información, sensibilización y orientación para un mayor acceso de las mujeres a las ramas científico-técnicas y de nuevas tecnologías y en otras en las que, en el mercado laboral, estén subrepresentadas, con el objetivo de la diversificación de sus opciones laborales y con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

4. El Gobierno de Aragón impulsará acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y también desarrollará medidas de acción positiva para la inserción en el mercado laboral de las mujeres, especialmente para aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tales efectos:

a) El personal de los servicios públicos aragoneses de empleo y de las entidades colaboradoras recibirá formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Se promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un incremento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

c) En los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los términos generales establecidos en esta ley.

5. 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 aprecien carácter discriminatorio en las ofertas de colocación, no las tramitarán y lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. Asimismo, en la redacción de las ofertas, utilizarán un lenguaje integrador y no sexista.

Artículo 41. *Igualdad en el trabajo.*

1. El Gobierno de Aragón, en el ámbito de sus competencias:

a) Fomentará en el sector privado el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto, se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.

b) Promoverá, de conformidad con la legislación estatal, que los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contengan discriminación alguna de carácter directo o indirecto, bien sean aparentes, ocultas o encubiertas, por razón de género.

c) Promoverá que se revisen los convenios y categorías profesionales para detectar sesgos de género y revertirlos, así como que se implanten planes de igualdad de calidad.

d) Impulsará campañas de sensibilización dirigidas a las empresas dado el importante papel que desempeñan en la corresponsabilidad y en el ámbito reproductivo.

2. En el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Aragón propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Artículo 42. *Fomento de la contratación de mujeres.*

1. Las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón con competencia en la materia, con el fin de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Aragón:

a) Establecerán medidas de fomento de la contratación y programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y, en especial, de aquellas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación por su edad, por discapacidad, su vecindad en el ámbito rural, por embarazo y maternidad, por ser o haber sido víctima de violencia o cualquier otra condición de especial vulnerabilidad, conforme se determine reglamentariamente.

b) Establecerán medidas de fomento de la adecuación a una presencia equilibrada en sectores y categorías feminizadas o masculinizadas.

c) Favorecerán que emerjan las relaciones laborales en el sector doméstico y la mejora de sus condiciones mediante la intermediación entre empleadores y empleadas del hogar.

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, y se podrán destinar, prioritariamente, a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Fomento del emprendimiento.*

1. En el marco de sus políticas de fomento empresarial, la Comunidad Autónoma de Aragón contemplará ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerá medidas de formación, empoderamiento, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

2. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en sensibilización, orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la constitución de redes empresariales.

Artículo 44. *Calidad en el empleo y el autoempleo.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones y calidad del empleo, tanto por cuenta propia como ajena. A tal efecto, la diferencia de sexo no podrá ser en ningún momento motivo para la existencia de discriminación lesiva en cualquiera de las condiciones de trabajo, contratación, formación, promoción, retribución o extinción de la relación laboral.

2. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sin menoscabo de la promoción profesional o laboral.

3. El Gobierno de Aragón, en colaboración con los agentes económicos y sociales, promoverá el trabajo estable y de calidad de las mujeres y los hombres de Aragón para la consecución del principio de igualdad de género, incluida la formación continua, la participación en la empresa, la productividad, la prevención de riesgos laborales, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 45. *Planes de igualdad.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por mandato legal como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario.

2. El apoyo se podrá concretar en asesoramiento técnico y, en los casos de establecimiento voluntario, en ayudas de carácter económico para su elaboración y efectiva implantación.

3. La Comunidad Autónoma de Aragón establecerá un Registro de planes de igualdad, elaborados con carácter voluntario o llevados a cabo en cumplimiento de la ley, de las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y publicación de los planes de igualdad acordados en el ámbito de la negociación colectiva. La inscripción en dicho Registro será siempre obligatoria.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente por capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 46. *Presencia equilibrada en los órganos directivos de las empresas.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas y otras entidades privadas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, especialmente en aquellos sectores profesionales más feminizados.

2. Reglamentariamente, se articularán mecanismos de promoción de la participación de la mujer en dichos órganos, con especial atención a las empresas públicas y a aquellas que reciban subvenciones o apoyo público.

Artículo 47. *Negociación colectiva.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón promoverá la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva en Aragón, con el establecimiento de medidas que impulsen la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género, partiendo del pleno respeto al principio constitucional de autonomía de la negociación colectiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

a) El fomento, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, de que, en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior, se incluyan cláusulas antidiscriminatorias y para la igualdad de género conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, que hagan prevalecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las condiciones de acceso al empleo, selección de personal y contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional, condiciones de trabajo, incluidas las de retribución y extinción del contrato, en la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, así como en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) El desarrollo de medidas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de prevención de la discriminación por razón de género, así como de la incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

c) La realización de acciones de formación dirigida a los agentes sociales y económicos que capacite a sus integrantes en materia de igualdad de género, para la incorporación del principio de igualdad de oportunidades y de trato y el análisis de género en sus áreas de trabajo, así como del uso integrador y no sexista del lenguaje, con especial incidencia en aquellas personas que participen en las mesas de negociación.

d) La realización de acciones con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres de forma activa en los procesos de negociación colectiva, a fin de promover una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los espacios de negociación.

e) La incorporación en los convenios del uso integrador y no sexista del lenguaje, así como en los documentos, formularios y soportes que se produzcan en el marco de la negociación colectiva.

f) La promoción de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto de género.

Artículo 48. *Seguridad y salud laboral.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón velará por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de prevención de riesgos en el ámbito de su competencia y promoverá un concepto integral de salud laboral, teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales desde una perspectiva de género. En ningún caso las diferencias físicas y los estereotipos de género asociados justificarán diferencias lesivas al principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laboral.

2. Los planes de prevención de riesgos que se apliquen a los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón prestarán especial atención a la salud de las trabajadoras durante el embarazo, en el período inmediato a su reincorporación laboral tras el parto y durante la lactancia.

3. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben registrar, debidamente desglosados por sexo, edad y ocupación, los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, a fin de identificar datos poblacionales relevantes sobre las enfermedades que afectan a las trabajadoras.

4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral.

5. Las Administraciones públicas aragonesas fomentarán la visibilización y la concienciación de las desigualdades de género en el ámbito laboral, y garantizarán, en cualquier caso, la realización de programas de formación específica destinados a los agentes sociales y a los servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.

Artículo 49. *Acoso sexual y acoso por razón de género.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas adoptarán las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de género en el ámbito laboral, tanto desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

2. El Gobierno de Aragón impulsará, en el ámbito laboral privado y público, la adopción de procedimientos específicos y protocolos de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual o por razón de género, efectuará la promoción y difusión necesaria de los mismos y promoverá el establecimiento en las organizaciones laborales de procedimientos internos de denuncia, para que de la forma más efectiva y ágil posible se pueda dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas, con independencia de las posibles acciones judiciales que pudieran corresponder, penales, civiles o administrativas.

3. El departamento competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos, impulsará la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de género, la difusión de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas y de acciones de formación.

Subsección 2.ª Igualdad en el sector público

Artículo 50. *Empleo en el sector público aragonés.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptarán las siguientes medidas:

a) Eliminar los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin menoscabo de la promoción profesional, considerando las particularidades de jornada y horario de todos los tipos de puestos de trabajo.

c) Incluir en todas las pruebas de acceso al empleo público el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública, así como impartir formación en igualdad y sobre prevención de la violencia contra la mujer tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional, con el objetivo de capacitar a su personal y facilitar la incorporación de la igualdad de género en el desarrollo de la actividad pública.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos relacionados con procesos de selección de personal y provisión de puestos.

e) Establecer protocolos de actuación y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y la violencia contra la mujer.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, entre mujeres y hombres en el ámbito de la función pública, en cumplimiento del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. Las ofertas públicas de empleo de las Administraciones públicas aragonesas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctimas de violencia.

3. El Gobierno de Aragón podrá establecer el distintivo de igualdad en el empleo público como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellos departamentos, organismos y Administraciones públicas aragonesas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad de género.

4. Se incorporará en el Foro de Contratos Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón una agente en igualdad que tenga formación específica en materia de igualdad en el empleo y la contratación pública.

Artículo 51. *Planes de igualdad en la Administración pública.*

1. El Gobierno de Aragón y las Administraciones públicas aragonesas con más de doscientos cincuenta empleados aprobarán cada cuatro años un Plan de igualdad de oportunidades en la función pública y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos sus centros de trabajo.

2. Las Administraciones mencionadas elaborarán y aplicarán este plan a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo de su personal, empleados y empleadas públicas que sea aplicable en los términos previstos en el mismo.

3. El plan contemplará los principios y objetivos a alcanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo público e incorporará las estrategias, instrumentos y medidas necesarias a adoptar para su logro en materia de igualdad de género, conciliación de vida personal, laboral y familiar y la inclusión de la diversidad, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Artículo 52. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de género.*

1. El Gobierno de Aragón adoptará las medidas necesarias para prevenir y actuar eficazmente frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito de las Administraciones públicas aragonesas.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de género. Con este fin:

a) Arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas

que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas. Estas condiciones y procedimientos no serán inferiores en ningún caso a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y que el Gobierno de Aragón impulse y promueva para ese ámbito.

b) Implementarán medidas internas contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen tales conductas de acoso.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que contemplará, al menos, las siguientes cuestiones:

a) El compromiso de prevenir y actuar contra el acoso sexual y el acoso por razón de género.

b) La información e 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 confidencial de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de género.

d) La determinación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.

e) La aplicación de las sanciones previstas en la legislación de empleo público.

Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia

Artículo 53. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Las empresas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 73 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podrán realizar actuaciones de responsabilidad social en virtud de acuerdos con la representación legal de su personal, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, asociaciones cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres y el organismo autónomo con competencia en igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. Para ello:

a) El convenio colectivo constituye el núcleo fundamental para la incardinación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad para todo el personal de la empresa.

b) No obstante, las empresas podrán desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

c) Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social, de conformidad con la legislación general sobre publicidad y la específica de igualdad contenida en esta ley y sus normas de desarrollo.

2. Las Administraciones públicas aragonesas impulsarán medidas para promover el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Artículo 54. *Marca de Excelencia en Igualdad.*

1. El Gobierno de Aragón establecerá el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad como fórmula de promoción y reconocimiento para distinguir a aquellas empresas y entidades comprometidas con la igualdad de género, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que asuman e implanten un plan de igualdad o medidas específicas dirigidas a la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos y la equiparación laboral entre mujeres y hombres, así como la mejora de su calidad en el empleo.

2. Los parámetros de igualdad que han de ser valorados para su obtención serán, entre otros:

a) La representación equilibrada entre mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y en la promoción y el acceso a los puestos directivos y de mayor responsabilidad.

c) Las garantías de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

e) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción del acoso sexual, por razón de género y del acoso laboral, así como de la violencia contra la mujer y el apoyo expreso a las empleadas que sean o hayan sido víctimas.

f) La utilización de un lenguaje integrador y no sexista en la comunicación interna, y en la publicidad de los productos, los servicios y el marketing de la empresa.

g) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa.

h) La prevención de la salud laboral del personal, atendiendo a las consecuencias derivadas de las diferencias biológicas de mujeres y hombres.

i) Las reservas de plazas para mujeres pertenecientes a colectivos de vulnerabilidad contemplados en el eje de interseccionalidad.

j) El fomento de empleo de mujeres jóvenes.

k) La posibilidad de que sus empleadas puedan realizar cursos de formación durante la jornada laboral.

l) La implantación de un plan de igualdad en la empresa.

3. El distintivo Marca de Excelencia en Igualdad consistirá en un sello identificativo. Su diseño, condiciones de solicitud, requisitos para su concesión, procedimiento de otorgamiento, utilización y revocación se regularán reglamentariamente.

4. La concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad afectará exclusivamente a los centros de trabajo que la empresa tenga en nuestra Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los distintivos análogos que puedan ser concedidos por otras Administraciones públicas.

CAPÍTULO III

Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 55. *Principios de actuación en la conciliación y corresponsabilidad.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que promueve esta ley y construir una sociedad aragonesa más justa e igualitaria basada en la calidad de vida de las personas:

a) Establecerán e impulsarán medidas y actuaciones que contribuyan a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de que todas las personas, mujeres y hombres, puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y atender en igualdad sus responsabilidades familiares.

b) Fomentarán la sensibilización y concienciación sobre la importancia de la conciliación como herramienta de gestión de recursos humanos a aplicar en las organizaciones laborales y en la función pública para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. El Gobierno de Aragón promoverá la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en las distintas Administraciones públicas aragonesas. Para su implementación, se podrán celebrar convenios de colaboración entre las distintas Administraciones públicas.

Artículo 56. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres de Aragón tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, con el objetivo de posibilitar la

conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la distribución equitativa de su tiempo, con el fin de alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas aragonesas, con el fin de promover la conciliación, impulsarán la corresponsabilidad en la distribución equitativa del tiempo de trabajo, ocio y de asunción de responsabilidades familiares y personales, y contemplarán en todas las actuaciones y medidas que se lleven a cabo el principio de igualdad de oportunidades y de trato de un modo transversal, valorando el impacto de género y cómo afecta de modo diferenciado a hombres y mujeres, de modo individual y en el seno de las familias aragonesas.

Artículo 57. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

Las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus competencias:

1. Promoverán la coordinación entre los horarios laborales y de formación, escolares, comerciales y de los servicios.

2. Fomentarán acciones de investigación para la identificación, análisis de prácticas y técnicas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

3. Orientarán el modelo de desarrollo hacia la integración de funciones, potenciarán la descentralización de los servicios y equipamientos y fomentarán la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia.

4. Promoverán la elaboración de actuaciones o de planes de diseño, organización de espacios y servicios que faciliten la funcionalidad de las localidades, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y reduzcan los tiempos de acceso y desplazamiento.

5. Promoverán la existencia de centros sostenidos con fondos públicos de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas laborales, descansos y permisos, que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

6. Desarrollarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en consideración todos los modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural o en situación de vulnerabilidad.

Artículo 58. *Conciliación en las empresas privadas.*

1. Las empresas y entidades privadas respetarán los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley. Igualmente, deberán desarrollar actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar.

2. Los poderes públicos de Aragón, en el ámbito de sus competencias, promoverán:

a) Medidas que favorezcan que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo o adopten otras medidas de conciliación.

b) La elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas, que contemplen, entre otros objetivos, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal, y fomentar así la igualdad entre hombres y mujeres.

c) El teletrabajo, adoptando las medidas adecuadas para ello en las empresas y entidades que por su sistema de producción u organización permitan la realización de toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.

d) Actuaciones para incentivar a las empresas que proporcionen a su personal servicios destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

e) La organización de foros para el desarrollo de buenas prácticas que orienten al empresariado y a su personal en la implantación de medidas de conciliación. Asimismo, impulsarán campañas de sensibilización sobre la importancia y el valor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigidas a los mismos, para una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. El Gobierno de Aragón promoverá el reconocimiento a aquellas empresas que, de un modo más significativo y de forma estable y continuada, implanten medidas de conciliación y

apoyo a la igualdad en los términos del artículo 53 de esta ley, relativo a la Marca de Excelencia en Igualdad.

Artículo 59. *Conciliación en la función pública.*

El Gobierno de Aragón, conforme a lo establecido en la legislación en materia de empleo público:

1. Impulsará medidas de flexibilización horaria y de la jornada de trabajo, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

2. Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Aragón, en los diversos departamentos y organismos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón establecerá medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la flexibilización de la jornada y horario de trabajo y la flexibilización en el espacio, entre otras medidas.

3. Promoverá el teletrabajo para el personal a su servicio en aquellos casos en que las características del puesto lo permita, siempre que esta medida sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos.

4. En la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, otorgará preferencia a quienes se incorporen al puesto de trabajo después del disfrute de permisos, licencias, excedencias o suspensiones del contrato relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, conforme se determine reglamentariamente. Asimismo, con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas en las acciones formativas específicas para el acceso a puestos de responsabilidad, el Gobierno de Aragón reservará al menos un 40% de las plazas a aquellas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias.

5. Promoverá las medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el embarazo, la maternidad y paternidad, aplicando las condiciones que eviten los efectos negativos que puedan tener en los derechos de su personal.

6. Impulsará las medidas para que la conciliación de las víctimas de violencia de género y de todo tipo de violencia sea efectiva.

Artículo 60. *Medidas en materia educativa.*

El Gobierno de Aragón promoverá en el ámbito educativo medidas, recursos y servicios dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la realidad territorial de Aragón, en el marco de las normativas aplicables en materia educativa y de aquellas otras que contemplen medidas de conciliación en este ámbito.

Artículo 61. *Servicios sociales.*

La Comunidad Autónoma de Aragón impulsará, en el ámbito de los servicios sociales, medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva, teniendo en cuenta la normativa sectorial aplicable. Para ello se contemplará el desarrollo de actuaciones y servicios de carácter social que favorezcan la conciliación de las personas.

CAPÍTULO IV

Políticas de promoción y protección de la salud

Artículo 62. *Políticas de salud.*

Las políticas, estrategias y programas de salud de la Comunidad Autónoma de Aragón integrarán la perspectiva de género en su formulación, desarrollo y evaluación de calidad, las

distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. A tal efecto:

1. Se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de Aragón, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas psicológicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

2. Se integrarán los principios de igualdad en la práctica profesional del personal al servicio de las organizaciones sanitarias tanto públicas como privadas.

3. En las acciones de educación sanitaria y, en concreto, en la formación continua del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, se garantizará la integración sistemática de nuevos avances e iniciativas que favorezcan la promoción específica de la salud de las mujeres y prevengan su discriminación, asegurando en especial su capacidad para la atención específica de las mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad y para detectar y atender las situaciones y las causas de violencia contra la mujer.

4. Se impulsará la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de género, presenten las mujeres, y con especial atención a la prevención y tratamiento a aquellas con un mayor riesgo de acumulación de factores de discriminación, como las mujeres con discapacidad, así como a la información de sus derechos y coberturas sanitarias.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón implantará políticas de atención a la salud sexual y reproductiva, garantizando en todo caso:

a) La calidad de los servicios de atención a la salud sexual integral y la promoción de estándares de atención basados en el mejor conocimiento científico disponible y que no atenten contra el principio de igualdad.

b) El acceso universal a las metodologías y técnicas de planificación familiar y de la reproducción, atendiendo a los diferentes modelos de familia existentes y de interrupción del embarazo con arreglo a la legislación vigente.

c) La provisión de servicios de calidad para atender a las mujeres y a las parejas durante el embarazo, el parto, el puerperio y lactancia.

d) Las medidas oportunas para una atención pública de calidad no condicionada por el estado civil, orientación sexual, identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pueda dar lugar a situaciones de discriminación.

6. En el marco de la educación para la salud, pondrá en marcha actuaciones para la promoción de la salud sexual que se dirigirán a:

a) Proporcionar educación sociosanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual.

b) Promover y proporcionar información y formación sociosanitaria sobre la prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, visibilizando los datos actualizados de enfermedades de transmisión sexual, así como de metodologías de la planificación de la maternidad y paternidad y la reproducción, y sobre embarazos no deseados y la metodología de su resolución.

7. Se crearán espacios y unidades interdisciplinares que garanticen los principios de igualdad en la práctica profesional del sistema de salud y en la atención al paciente.

8. Se elaborarán y publicarán cada cuatro años informes sanitarios desagregados por sexo y de evaluación de las acciones desarrolladas en virtud de las medidas contempladas en este artículo.

Artículo 63. *Investigación biomédica y sociosanitaria.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica:

a) La incorporación del enfoque de género, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como en la actividad asistencial.

b) Las medidas y actuaciones necesarias para avanzar científicamente en la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades que afecten de modo exclusivo o con alto índice

de prevalencia en las mujeres y en las niñas, y de las que afecten de modo diferente a hombres y mujeres.

2. La administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios encuestas de salud, así como registros o cualquier sistema de información médica y sanitaria, e indicadores de género que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de modo global.

CAPÍTULO V

Políticas de igualdad en el ámbito social

Artículo 64. *Igualdad de género en las políticas de servicios sociales.*

1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará la integración transversal de la igualdad de género y del principio de interseccionalidad en las políticas de servicios sociales, tanto en su desarrollo normativo como en las actuaciones y programas sectoriales de intervención dirigidos a garantizar a todas las personas el ejercicio de los derechos sociales.

2. Especial atención se dispensará a las familias, en sus diversos modelos existentes, en las que se fomentará la igualdad de los derechos y deberes de las mujeres y de los hombres y la corresponsabilidad en la vida familiar con respeto a la autonomía e igualdad de cada persona que la integra.

3. El Sistema Público de Servicios Sociales garantizará la adecuada formación en materia de igualdad de género a todas las personas integrantes de su organización.

4. Todos los estudios, memorias e investigaciones elaboradas desde el Sistema Público de Servicios Sociales incorporarán datos desagregados por sexo y un análisis de los mismos desde la perspectiva de género.

Artículo 65. *Igualdad de género en las políticas de inclusión social.*

La Comunidad Autónoma de Aragón aplicará transversalmente la igualdad de género de acuerdo con el principio de interseccionalidad en las políticas de intervención para la inclusión social y promoverá las siguientes medidas:

1. El desarrollo de actuaciones para eliminar la mayor incidencia de la pobreza y de la exclusión social en colectivos específicos de mujeres, en aquellos casos en los que los indicadores de exclusión señalen la especial vulnerabilidad de los mismos.

2. La realización de análisis y estudios desde la perspectiva de género en los que se tendrá en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación, como la discapacidad, con el fin de detectar necesidades y planificar actuaciones de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

3. La colaboración con organizaciones especializadas en las mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad.

Artículo 66. *Igualdad de género y discapacidad.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá el desarrollo de actuaciones específicas sobre igualdad de género dirigidas a las personas con discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión y acceso en igualdad real de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, al conjunto de prestaciones de los servicios sociales.

2. Se llevarán a cabo, entre otras medidas:

a) Programas de fomento para su incorporación efectiva al empleo tanto normalizado como protegido, así como a unas condiciones de trabajo compatibles con sus características específicas.

b) Actuaciones que garanticen su acceso a la educación, a la formación profesional y universitaria, así como a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

c) Actuaciones de información y de acceso efectivo a los recursos y los espacios para evitar su exclusión social.

d) Medidas que fomenten su participación en igualdad de género en los movimientos asociativos y en los asuntos públicos, con el objetivo de su inclusión plena y efectiva en la sociedad aragonesa.

e) Medidas para garantizar su derecho constitucional a la vivienda en unas condiciones compatibles con sus necesidades específicas de adaptabilidad.

f) Acciones que garanticen su autonomía, el derecho a la vida independiente y la libre toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con su integridad personal.

g) Medidas de sensibilización y de información sobre igualdad de género y discapacidad, especialmente contra la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de género, a través de los medios adecuados, en particular, para hacer llegar sus mensajes a mujeres y hombres con discapacidad, a su entorno laboral, familiar y residencial y, en general, a toda la sociedad aragonesa.

h) Instalación de los equipamientos de accesibilidad física, psíquica y sensorial en edificios públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en plataformas digitales.

3. Cada cuatro años se realizará la evaluación y publicación de los resultados correspondientes al desarrollo y ejecución de estas medidas.

Artículo 67. *Igualdad de género y personas mayores.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, teniendo en cuenta la realidad social y el envejecimiento de la población, y especialmente de las mujeres, promoverá en nuestro territorio el desarrollo de actuaciones específicas sobre igualdad de género dirigidas a las personas mayores con el fin de neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social a los que son especialmente sensibles, así como para fomentar su participación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política, económica, social y cultural. En particular, se visibilizará el fenómeno de la violencia contra la mujer en la tercera edad y se prestará especial atención a las mujeres solas con pensiones no contributivas y en el ámbito rural.

Artículo 68. *Igualdad de género y dependencia.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará el desarrollo de actuaciones específicas para asegurar la valoración de las mujeres cuidadoras y la integración de la perspectiva de género en la atención a las personas dependientes.

Artículo 69. *Igualdad de género y mujer gitana.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá el desarrollo de actuaciones específicas sobre igualdad de género dirigidas a las mujeres pertenecientes a la etnia gitana, con el fin de neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social a los que son especialmente sensibles, así como para fomentar su participación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política, económica, social y cultural.

Artículo 70. *Igualdad de género y menores.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá acciones específicas tendentes a proteger a los menores desde la perspectiva de género, con especial incidencia en el acoso escolar y en aquellos ámbitos sociales en que los menores resultan especialmente vulnerables.

Artículo 71. *Protección de la maternidad.*

1. Los poderes públicos de Comunidad Autónoma de Aragón garantizarán la realización efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en relación con el ejercicio de derechos derivados de la maternidad, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

2. Se promoverán las condiciones que eviten y eliminen los efectos discriminatorios que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos sociales, económicos y laborales de las mujeres.

3. Se establecerá una atención integral específica a todas las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica o social, especialmente a las mujeres jóvenes, en situación de discapacidad y a las víctimas de violencia.

Artículo 72. *Interculturalidad.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas garantizarán el tratamiento de la interculturalidad como valor de diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad entre mujeres y hombres, favoreciendo la integración y participación de las mujeres migrantes, de las pertenecientes a minorías étnicas, en especial de la comunidad gitana, refugiadas y de todas las personas, en general, en nuestra Comunidad conforme al principio de igualdad de género.

2. Las Administraciones públicas aragonesas promoverán el desarrollo de acciones con el objeto de garantizar el acceso de las mujeres migrantes, pertenecientes a minorías étnicas y refugiadas, a la información sobre los derechos de igualdad de género reconocidos en el ordenamiento jurídico español, así como sobre los mecanismos para la defensa de los mismos.

3. Las Administraciones públicas aragonesas fomentarán el asociacionismo para empoderar a las mujeres mencionadas en este artículo.

4. Las Administraciones públicas aragonesas promoverán la acogida de personas refugiadas de cualquier país de origen teniendo en cuenta su vulnerabilidad y garantizando su seguridad y el acceso a los bienes sociales, sanitarios y laborales en igualdad de derechos entre mujeres y hombres, atendiendo a los derechos específicos de las mujeres refugiadas y solicitantes de asilo y evitando la violencia a las mujeres y niñas.

Artículo 73. *Tráfico y explotación sexual.*

1. En el ámbito de sus competencias, las Administraciones públicas aragonesas combatirán especialmente el tráfico de personas adultas y menores y, en particular, el que se realice con fines de explotación sexual y las causas que lo producen. En particular, por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma se elaborará un protocolo específico de actuación en esta materia.

2. Las mujeres que en Aragón estén sometidas a tráfico o utilización con fines de explotación sexual, prostitución y comercio sexual, cualquiera que sea el tipo de relación que una a la víctima con el agresor, y con independencia de la edad de aquella, serán beneficiarias de todos los derechos contemplados en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, como forma reconocida de violencia ejercida contra las mujeres. Asimismo tendrán acceso a todos los controles y bienes sanitarios, en especial a los métodos anticonceptivos preventivos de enfermedades de transmisión sexual.

3. Las Administraciones públicas de Aragón combatirán especialmente la publicidad, en cualquiera de los medios informativos, de prostitución y comercio sexual, tanto pública como encubierta en mensajes con apariencia de otros servicios masculinizados y discriminatorios hacia las mujeres.

4. Las Administraciones públicas de Aragón colaborarán en esta materia con organizaciones especializadas en igualdad de género y en las mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón no podrá contratar espacios de difusión ni insertar publicidad institucional en medios de comunicación que incluyan anuncios que tengan relación con la prostitución y el comercio sexual, ni financiar ni apoyar actos que incluyan dichos anuncios.

CAPÍTULO VI

Otras políticas sectoriales

Artículo 74. *Actividad física y deportes.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas públicos de desarrollo del deporte en su diseño, ejecución y evaluación, así como en los reglamentos de las federaciones deportivas. A tal efecto:

a) Promoverán la educación física y la práctica del deporte como valor social, cultural y de salud en las mujeres, en todas las etapas de la vida, desde niñas hasta mayores, y en todos los niveles y ámbitos territoriales aragoneses, incentivando especialmente las prácticas en las que la mujer esté infrarrepresentada.

b) Adoptarán las medidas oportunas para que tanto las Administración públicas como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica del deporte, en todas sus modalidades deportivas, incluidos aquellos aspectos relacionados con la celebración de pruebas y competiciones.

c) Llevarán a cabo acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino, incluyendo la puesta en valor de aquellos logros obtenidos por las deportistas con o sin discapacidad, al objeto de crear referentes femeninos en el ámbito social.

d) Garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.

e) Realizarán programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellas mujeres contempladas en el principio de interseccionalidad.

2. Los programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones públicas aragonesas, quedando prohibida la realización de aquellas que atenten a la dignidad de la mujer.

3. Las bases de las convocatorias de ayudas y subvenciones para actividades deportivas y de pruebas selectivas de profesionales del deporte incluirán expresamente la exigencia del cumplimiento de esta ley.

Artículo 75. *Cultura.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas, en su ámbito competencial, harán efectivo el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todo lo relativo a la creación y producción artística, cultural e intelectual y a la difusión de las mismas.

2. El Gobierno de Aragón garantizará la participación de la mujer en el acceso a la cultura y en la oferta artística y de actividades culturales, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación.

3. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas aragonesas que, de modo directo o indirecto, configuren el sistema de gestión cultural desarrollarán, entre otras, las siguientes actuaciones para su promoción:

a) Acciones de impulso y ayudas a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica.

b) Actuaciones de divulgación y de intercambio de la producción cultural, intelectual y artística de mujeres, tanto a nivel autonómico, nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

c) Programas para incentivar las producciones innovadoras que superen el androcentrismo y el sexismo y fomenten el valor de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos ámbitos en los que la mujer esté infrarrepresentada.

d) Acciones para el reconocimiento de la aportación de las mujeres y de los hombres al patrimonio cultural de Aragón.

e) El uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la creación y producción artística, cultural e intelectual y en la difusión de la misma.

f) Medidas para la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

g) La representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos y de decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios o reconocimientos en estos ámbitos.

h) La promoción de estudios para observar la igualdad de género en la cultura, estableciendo mecanismos de evaluación para lograr la igualdad real y efectiva de género.

i) En general, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

4. Las Administraciones públicas aragonesas no podrán acoger, adquirir o subvencionar producciones artísticas, cualquiera que sea su soporte, que fomenten actitudes sexistas, discriminatorias o que atenten a la dignidad de la mujer o promuevan la violencia contra la mujer.

5. Los espacios públicos no podrán acoger la realización de actividades culturales en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres.

Artículo 76. *Cooperación para el desarrollo.*

1. Los poderes públicos de Aragón promoverán y consolidarán la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en su acción exterior y en la política de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria.

2. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación aragonesa para el desarrollo incluirán el principio de igualdad de género de forma transversal, con medidas concretas e indicadores de género para su seguimiento y evaluación.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen efectivamente la perspectiva de género.

Artículo 77. *Planeamiento urbanístico y vivienda.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas integrarán transversalmente la perspectiva de género en las políticas y los planes en materia de vivienda y desarrollarán programas y actuaciones que tengan en consideración los diferentes grupos sociales, la diversidad de los modelos de familia y las distintas etapas del ciclo vital.

2. Los poderes públicos de Aragón, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio aragonés, aplicarán el enfoque de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos, a través de mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

3. La planificación pública fomentará la descentralización de servicios, de manera que las infraestructuras y la ordenación de los usos urbanísticos del suelo responda a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando una mejor accesibilidad a los servicios y dotaciones tanto públicas como privadas.

4. Se facilitará el acceso a la vivienda a las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia, en especial cuando, en ambos casos, sean mujeres con discapacidad o tengan hijos menores o discapacitados exclusivamente a su cargo y en función de las demás condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir.

5. Las Administraciones públicas aragonesas garantizarán la formación con perspectiva de género y de ciudad inclusiva y conciliadora del personal técnico y político que se dedica a la planificación urbanística y en los ámbitos de vivienda, movilidad y medio ambiente.

Artículo 78. *Movilidad.*

Los poderes públicos de Aragón aplicarán el principio de transversalidad para la implantación de la igualdad de género en su política de transporte y movilidad, así como en su planificación, y se aplicarán las siguientes medidas:

1. Incorporarán la perspectiva de género en los estudios y análisis en materia de transporte y movilidad, y aplicarán indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo.
2. Desarrollarán actuaciones para dar respuesta especialmente a la planificación que tenga como objetivo la reducción de tiempos y distancias con el fin de conciliar la vida familiar y laboral, así como las necesidades del ámbito rural y la situación de las personas con discapacidad.
3. Promoverán la participación ciudadana de las mujeres y de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres en los procesos de diseño urbanístico.

Artículo 79. *Sociedad de la información y del conocimiento.*

Las Administraciones públicas aragonesas incorporarán el principio de igualdad de género en todas las actuaciones y programas de la sociedad de la información y del conocimiento, en su diseño, ejecución y evaluación, e integrarán transversalmente la perspectiva de género en la planificación e implantación de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, con el objetivo de garantizar la incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información. A tal efecto:

a) Impulsarán la igualdad de género en la construcción y consolidación de la sociedad de la información, la comunicación y el conocimiento con el fin de mejorar la situación de las mujeres en relación a la brecha digital de género existente y a cualquier tipo de discriminación, entre otras, en el acceso, tipos e intensidad de utilización y usos avanzados, como usuarias y creadoras.
b) Promoverán la aplicación de indicadores de género y datos estadísticos desagregados por sexo en los proyectos que se desarrollen de tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento con el objetivo de poder evaluar el impacto de género.
c) Implantarán el uso integrador y no sexista del lenguaje y las imágenes en el ámbito de sus actuaciones y en los proyectos relacionados con las tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, financiados total o parcialmente por los poderes públicos, con el objetivo de garantizar que en los contenidos e imágenes se haga un tratamiento inclusivo e igualitario entre mujeres y hombres.
d) Desarrollarán acciones de sensibilización y difusión de buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en las tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento.
e) Promoverán programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento a las mujeres con el objetivo de superar la brecha digital y mejorar su capacitación profesional. Se considerarán ámbitos de especial atención los de las mujeres en situación de exclusión social, las de etnia gitana, las mujeres con discapacidad y las que residen en el entorno rural.
f) Promoverán los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información.

Artículo 80. *Desarrollo rural.*

1. Los poderes públicos de Aragón integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el ámbito de sus competencias, establecerá programas y actuaciones con el objetivo de:

a) Analizar la situación de las mujeres y de los hombres en el entorno rural a efectos de valorar aquellas actuaciones más efectivas y necesarias.

b) Facilitar el acceso a la titularidad o la cotitularidad por parte de las mujeres de las explotaciones agrarias y especialmente las de origen familiar, así como apoyar el cooperativismo femenino rural con la finalidad de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres.

c) Hacer visible socialmente la importancia del trabajo de las mujeres en el medio rural y de sus aportaciones a la economía, la cultura y al desarrollo de los territorios.

d) Fomentar el asociacionismo femenino en el ámbito rural como motor de dinamización, transformación y desarrollo rural.

e) Promover medidas de formación de las mujeres en el ámbito rural dirigidas a mejorar el nivel socioeducativo y formativo, con el fin de favorecer su incorporación al mercado laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y la creación de empleo.

f) Facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento y a la gestión de empresas de ámbitos tecnológicos que favorezcan el teletrabajo, mejorando las infraestructuras del territorio y la llegada de internet a nivel profesional.

g) Garantizar la presencia y participación de las mujeres en el ámbito rural favoreciendo su acceso a puestos de decisión política, profesional o social.

h) Fomentar el papel de las mujeres como impulsoras activas del desarrollo rural, apoyando las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores del medio rural.

i) Promover nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

j) Promover 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 el mundo rural.

CAPÍTULO VII

Participación social y política

Artículo 81. *Participación social y política.*

Las Administraciones públicas aragonesas impulsarán la participación social y política de las mujeres en todos los ámbitos de actuación de su competencia y se adoptarán las siguientes medidas:

1. Se fomentará que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Con este objetivo, entre otras actuaciones, se podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que hagan posible un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas y se incluirán cláusulas sociales de igualdad en los procedimientos de contratación.

2. Las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole que discriminen a las mujeres, en su funcionamiento o en la participación de sus órganos de decisión o consultivos, no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas de las Administraciones públicas aragonesas.

Artículo 82. *Fomento del asociacionismo.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón apoyará a las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines que persigue esta ley y que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Dichas entidades y asociaciones podrán ser declaradas de utilidad pública en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

2. Se impulsará el movimiento asociativo y las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial, en particular a aquellas que residan en el ámbito rural.

3. Las Administraciones públicas aragonesas, 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.

4. Se tendrá en cuenta, especialmente, en la concesión de subvenciones a aquellas entidades solicitantes que promuevan medidas a favor de los colectivos de mujeres vulnerables y de las que sufran múltiple discriminación.

CAPÍTULO VIII

Imagen y medios de comunicación social

Artículo 83. *Imagen de las mujeres y hombres.*

1. Las Administraciones públicas aragonesas velarán por que todos los medios de comunicación social sujetos a sus propios ámbitos competenciales cumplan lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, de sus principios y valores, así como de la legislación aplicable en materia de igualdad, con especial atención a la erradicación de conductas, textos e imágenes que promuevan o justifiquen la desigualdad entre mujeres y hombres, con especial atención a los colectivos de mujeres consideradas en vulnerabilidad y que sufren múltiple discriminación.

2. Se promoverá la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la transmisión de una imagen igualitaria y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en todos los medios de información y de comunicación. A tales efectos:

a) La imagen que se transmita a través de estos medios y de la publicidad debe ser igualitaria, plural, libre de estereotipos sexistas y de roles de género discriminatorios asignados, y debe reflejar adecuadamente la pluralidad de funciones y papeles que las mujeres y los hombres ejercen en todos los ámbitos de la sociedad.

b) Se fomentará que el conjunto de medios de comunicación desarrollen un papel proactivo en la eliminación de discriminaciones por razón de género y en el fomento de la corresponsabilidad como un valor social, a través de acciones de determinación de buenas prácticas y el establecimiento de protocolos para erradicar la violencia contra las mujeres.

c) Se aplicará un uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes, para la utilización no discriminatoria, sexista, vejatoria o en contra del principio de igualdad de las mismas, y se promoverá de forma activa una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

d) Se fomentará que los medios de información y de comunicación introduzcan una imagen gráfica y mensajes comunes para manifestar la total condena a la violencia machista y sensibilizar a la ciudadanía para actuar de todas las maneras posibles contra estos crímenes; que difundan ampliamente todas las acciones de repulsa ciudadana que se lleven a cabo como respuesta del asesinato; y adopten recomendaciones como evitar el sensacionalismo, huir de los estereotipos de marginalidad o respetar la dignidad de la víctima, entre otras buenas prácticas.

e) Se promoverá el encuentro entre asociaciones, Administración de la Comunidad Autónoma, entidades locales, medios de comunicación, agencias publicitarias y editoriales con el fin de que construyan un manual de estilo adaptable a las realidades de sus productos y a los principios de igualdad de esta ley.

f) Se velará para que no se emitan espacios o publicidad sexista, discriminatoria, vejatoria o que justifique, banalice o incite a la violencia de género.

Artículo 84. *Medios de comunicación social de titularidad pública.*

1. Los medios de comunicación social de titularidad pública, los que sean subvencionados o aquellos en los que participen las Administraciones públicas aragonesas,

cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Aragón transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato, así como la implantación de un uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

2. El Gobierno de Aragón, con el fin de evitar la discriminación y avanzar hacia la igualdad plena de las mujeres en el sector de la información y la comunicación de titularidad pública y, en particular, en relación con la organización y actividad propia de la entidad audiovisual autonómica, promoverá:

a) La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a que los medios de comunicación transmitan en sus programaciones el contenido de los derechos fundamentales y los valores constitucionales, especialmente el principio de igualdad, con el objetivo de situar y visibilizar a mujeres y hombres en la sociedad actual en un marco de equidad, tolerancia, respeto, rechazo a la violencia y dignidad de las personas, al margen de estereotipos sexistas de la imagen y de roles de género, y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil.

b) El desarrollo, de forma periódica, de campañas institucionales de información y difusión dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo la presencia y participación social y política de las mujeres, la eliminación de la desigualdad entre los dos sexos y, especialmente, la sensibilización contra la violencia contra la mujer, el acoso sexual y por razón de género, así como contra la explotación sexual de las mujeres, niñas y niños. A tales efectos, velará por la utilización de las técnicas y metodologías adecuadas para hacer llegar estos mensajes, también a las personas con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, para ello, los servicios de traducción necesarios.

c) El principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos de administración, representación y consulta, así como en los puestos técnicos.

d) La elaboración de un Plan de Igualdad específico, por parte de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión, y de todas sus empresas colaboradoras, que incluya la formación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.

e) La realización de encuentros entre las asociaciones y grupos de mujeres y representantes de los medios de comunicación social y de la publicidad, con el fin de identificar las necesidades e intereses reales y fomentar que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria de las mujeres y de los hombres libre de estereotipos de género.

f) La creación de una Comisión de Igualdad en el Consejo de Administración de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión. Dicha Comisión contará con la participación de trabajadoras y trabajadores o representantes sindicales de los diferentes servicios. Las decisiones y conclusiones que se adopten tendrán carácter público.

g) La garantía del cumplimiento de las funciones de servicio público asignadas a los medios de comunicación audiovisual, vigilando singularmente la emisión de espacios obligatorios, como las campañas de sensibilización y la publicidad gratuita.

Artículo 85. *Igualdad de género en los medios de titularidad privada.*

El Gobierno de Aragón velará por que los medios de titularidad privada transmitan en sus contenidos una imagen igualitaria y no discriminatoria conforme a lo previsto en la presente ley para los medios públicos. Para ello:

1. Se impulsará la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

2. Las empresas y entidades titulares de medios de comunicación privados deberán desarrollar acciones de formación en igualdad de género para sus profesionales, que contemplarán específicamente a los colectivos de mujeres vulnerables. Asimismo, se aportarán recomendaciones, cláusulas marco y códigos que erradiquen los estereotipos de género.

3. Se asesorará a los medios de comunicación para la elaboración de un manual de estilo sobre el tratamiento informativo de la violencia contra la mujer basado en los protocolos de buenas prácticas suscritos, de modo que la información sobre la violencia machista se aborde con sensibilidad, eliminando todos aquellos elementos de distorsión que puedan apartar la atención de la opinión pública de la raíz de este problema social.

4. Se fomentará que, en los órganos de administración de los medios de comunicación de titularidad privada, se promueva el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

5. Se informará sobre la forma de actuar ante los ataques sexistas a través de las redes sociales y las medidas de protección a adoptar.

Artículo 86. *Igualdad de género en la publicidad.*

1. El Gobierno de Aragón velará por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la transmisión de una imagen igualitaria, plural, no estereotipada y no discriminatoria de las mujeres y de los hombres en la publicidad, así como del uso integrador y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

2. La publicidad que comporte una conducta no igualitaria y discriminatoria de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con esta ley y, en general, con la normativa de igualdad de género aplicable será considerada ilícita de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y la de publicidad y comunicación institucional. A tales efectos, se considerará publicidad ilícita aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los previstos en los artículos 14, 18 y 20.4. Se entiende incluida:

a) La publicidad que presente a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar.

b) La publicidad que utilice la imagen asociada a roles o comportamientos estereotipados de género que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico, así como aquella que promueva a generar la violencia referida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

3. No podrá emitirse ni editarse publicidad que fomente o induzca a la prostitución en ningún medio de comunicación de titularidad pública.

4. Se incluirá la perspectiva de género en los criterios de contratación de campañas de publicidad por parte de los organismos públicos aragoneses.

TÍTULO IV

Garantías del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género

Artículo 87. *Institución garante.*

1. Sin perjuicio de la tutela jurisdiccional correspondiente a los órganos judiciales, la institución del Justicia de Aragón es garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas aragonesas.

2. El informe anual que remita a las Cortes deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, en el que se recogerán todas las actuaciones que desarrolle relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de género.

3. A la institución del Justicia de Aragón se la dotará de una estructura de personal formado en igualdad, con funciones concretas para evitar el maltrato institucional.

Artículo 88. *Evaluación de la aplicación de la ley.*

1. El organismo competente en materia de igualdad de género elaborará cada cuatro años un informe de evaluación sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por el departamento que ostente las competencias en dicha materia y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

2. Previamente a su aprobación, dicho informe será trasladado para su valoración a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, pudiendo ejercerse, después de ser aprobado, la denuncia de los incumplimientos que procedan por los órganos competentes de las Administraciones públicas aragonesas.

Artículo 89. *Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.*

El departamento competente en materia de protección de los derechos de las personas consumidoras y usuarias, así como el resto de Administraciones públicas de Aragón, adoptarán las medidas necesarias y velarán para que se garantice el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación directa o indirecta en el acceso como personas consumidoras y usuarias finales a bienes y servicios y su suministro.

Artículo 90. *Acciones frente a la publicidad ilícita.*

La publicidad que comporte una conducta no igualitaria o discrimine directa o indirectamente de acuerdo con esta ley será considerada ilícita, en los términos establecidos en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 91. *Acciones frente a la discriminación y la desigualdad de género en general.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de sus competencias, ejercerá las acciones previstas en los términos establecidos en la legislación vigente con el fin de eliminar la discriminación y la desigualdad entre mujeres y hombres en Aragón en todos los ámbitos de intervención de esta ley.

TÍTULO V

Inspección y régimen sancionatorio

CAPÍTULO I

Inspección

Artículo 92. *Inspección.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden, y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la inspección de trabajo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón llevará a cabo su actuación inspectora de vigilancia, control, comprobación y orientación en el ámbito territorial de Aragón, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la presente ley y las normas de desarrollo. Con este fin, destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a su funcionariado como personal inspector.

2. El Instituto Aragonés de la Mujer habilitará entre su personal inspectores o inspectoras en materia de igualdad de género.

Artículo 93. *Régimen jurídico.*

1. El personal inspector tendrá la consideración de autoridad con plena independencia en su desarrollo en el ejercicio de sus funciones.

2. La función inspectora habrá de ser ejercida por funcionarios debidamente acreditados sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

3. El funcionariado o personal habilitado como personal inspector estará obligado a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando el documento acreditativo de su condición, que habrá de exhibir cuando ejercite sus funciones.

4. Las personas físicas y jurídicas, entidades y organizaciones estarán obligadas a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y el examen de los documentos, libros y datos estadísticos que tengan en su poder, así como a proporcionar toda la información solicitada.

5. El personal inspector podrá recabar, cuando lo considere necesario, la cooperación de otras instituciones públicas en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente.

6. El personal inspector deberá guardar secreto y sigilo profesional sobre los hechos y asuntos que conozcan en el ejercicio de su cargo, función y actuaciones. Asimismo, en el desarrollo de su actuación, deberá respetar los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad.

7. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en la presente ley y las normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 94. *Funciones.*

La inspección en materia de igualdad de género llevará a cabo en su ejercicio las siguientes funciones:

1. Velar, vigilar y comprobar el cumplimiento de esta ley y sus normas de desarrollo.

2. Realizar cuantas actuaciones sean precisas para verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncia o reclamación y puedan ser constitutivos de infracción.

3. Efectuar entrevistas concertadas o visitas de inspección, personándose libremente y sin previa notificación en los lugares en los que se desarrolle una actividad sometida a la presente ley, salvo domicilios particulares, o respecto de los que se tramita un procedimiento investigador.

4. Proponer la adopción de las medidas cautelares para asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley.

5. Proponer la incoación de los procedimientos sancionadores que procedan.

6. Asegurar el control del desarrollo de actividades sobre igualdad de género que hayan sido objeto de cualquier tipo de ayuda pública por parte del Instituto Aragonés de la Mujer.

7. Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.

8. Las demás que se determinen reglamentariamente.

CAPÍTULO II

Infracciones y sanciones

Artículo 95. *Concepto de infracción.*

Constituyen infracciones administrativas en materia de igualdad de género las acciones y omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley.

Artículo 96. *Responsabilidad.*

1. La responsabilidad administrativa por infracciones en materia de igualdad de género se imputará a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que realicen acciones u omisiones tipificadas en esta ley, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden en las que pudieran incurrir y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la inspección de trabajo.

2. En el supuesto de que la infracción sea responsabilidad de varias personas conjuntamente, la responsabilidad de las infracciones y las sanciones que se impongan será solidaria.

3. Las personas jurídicas responderán del cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por sus órganos, personas empleadas o agentes, de modo solidario o subsidiario.

4. Las normas que definen las infracciones y sanciones no podrán aplicarse por analogía.

5. El régimen sancionador contenido en la presente ley no será aplicable a aquellas infracciones cometidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo que dicho régimen sea más favorable al infractor.

Artículo 97. *Infracciones.*

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves o muy graves.
2. Se consideran infracciones leves:

a) Las actuaciones u omisiones que impliquen retraso en el cumplimiento de las obligaciones que establece la presente ley o que pudieran establecerse reglamentariamente.
b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de igualdad de género.
c) Dificultar o entorpecer la acción investigadora de los servicios de inspección en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
d) No atender a un requerimiento formal por un órgano directivo en materia de igualdad entre hombres y mujeres, o hacerlo fuera de plazo, siempre que de esta acción u omisión no se provoquen perjuicios que puedan calificarse de graves.
e) No suministrar datos o información obligatoria a efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, previo requerimiento formal del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuando de ello no se derive un perjuicio grave.
f) Suministrar la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma diferente de la que esté establecida, cuando estos hechos no den lugar a un perjuicio grave.
g) El incumplimiento total o parcial de las obligaciones establecidas en la presente ley cuando el mismo no esté tipificado como infracción grave o muy grave.

3. Se consideran infracciones graves:

a) La obstrucción o negación absoluta a la acción investigadora de los servicios de inspección de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
b) La realización de cualesquier tipo de actuación discriminatoria por razón de género o que induzcan o puedan inducir a la discriminación por razón de género, siempre que no sea constitutiva de delito o falta.
c) La elaboración, utilización o difusión en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón de libros de texto y materiales didácticos que presenten o representen a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución, a la violencia contra la mujer, al acoso sexual o por razón de género.
d) La utilización sexista del lenguaje en documentos y soportes administrativos.
e) La inobservancia de los programas formativos establecidos por la Administración de la Comunidad.
f) La realización de campañas de publicidad o anuncios que de forma vejatoria o discriminatoria utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, como mero objeto desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
g) El suministro de la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma diferente de la que esté establecida, cuando estos hechos den lugar a un perjuicio grave.
h) No suministrar datos o información obligatoria a efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, previo requerimiento formal del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Comunidad Autónoma de Aragón, cuando de ello se derive un perjuicio grave.
i) La reincidencia por comisión de dos o más infracciones leves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.

4. Se consideran infracciones muy graves:

a) El desarrollo de cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, llevado a cabo en función del sexo de una persona, cuando exista un propósito o produzca un efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma, siempre que el hecho no constituya delito.

b) No suministrar la información obligatoria requerida o suministrar datos inexactos, incompletos o de forma diferente de la que esté establecida, tanto si son de comunicación voluntaria como obligatoria, cuando se ha infringido actuando con dolo o negligencia grave.

c) Cualquier trato desfavorable a las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad de las mismas.

d) La utilización sexista del lenguaje o transmisión de imágenes o mensajes estereotipados de subordinación o desigualdad entre mujeres y hombres en aquellos medios de comunicación social públicos, o que reciban subvenciones públicas, así como en todos aquellos medios de comunicación sujetos al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Aragón.

e) El ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación o la de otras personas y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

f) La reincidencia por comisión de dos o más infracciones graves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.

Artículo 98. *Reincidencia.*

A los efectos de la presente ley, existe reincidencia cuando las personas, físicas o jurídicas, responsables de las infracciones cometan en el plazo de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así hayan sido sancionadas mediante resolución firme, contados desde la notificación de aquella.

Artículo 99. *Sanciones.*

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 3.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 3.001 euros hasta 30.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:

a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón por un período de hasta tres años.

b) La inhabilitación temporal, por un período de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación de hasta tres años.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 30.001 hasta 50.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:

a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón por un período de tres a cinco años.

b) La inhabilitación temporal, por un período de 3 a 5 años, para ser titular, la persona física o jurídica de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación de hasta cinco años.

Artículo 100. *Graduación de las sanciones.*

1. Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente tiene que atender a los siguientes criterios de graduación:

a) La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados.

b) La existencia de intencionalidad o la reincidencia de la persona autora, física o jurídica.

c) La trascendencia social o relevancia de los hechos y el número de personas afectadas.

d) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.

e) El beneficio que haya obtenido la persona infractora.

f) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los defectos que dieron lugar a la iniciación e infracción procedimental, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.

2. Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, se tendrá en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para la persona o personas infractoras que el cumplimento de las normas infringidas.

Artículo 101. *Régimen de prescripción.*

1. Las infracciones administrativas recogidas en esta ley prescribirán: las muy graves, a los 3 años; las graves, a los 2 años, y las leves, al año, todos ellos contados a partir del día siguiente a la comisión del hecho infractor o, de prolongarse la acción u omisión en el tiempo, desde el día en que hubiese cesado.

2. Las sanciones administrativas recogidas en esta ley prescribirán: las muy graves, a los 3 años; las graves, a los 2 años, y las leves, al año, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción. Este plazo de prescripción quedará interrumpido desde el comienzo del procedimiento de ejecución, con conocimiento de la persona interesada, y volverá a reanudarse desde que quede paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona infractora.

Artículo 102. *Competencia.*

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas en la presente ley serán:

a) Para la imposición de sanciones por infracciones leves, el órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

b) Para la imposición de sanciones por infracciones graves, el departamento competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

c) Para la imposición de sanciones por infracciones muy graves, el Gobierno de Aragón.

Artículo 103. *Procedimiento sancionador.*

1. Las infracciones descritas en esta ley serán objeto de sanción administrativa, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, que corresponderá al personal funcionario al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón, de conformidad con la legislación y disposiciones reglamentarias reguladoras de la potestad sancionadora, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades civiles, penales o de cualquier otro orden que puedan concurrir.

El procedimiento sancionador se habrá de ajustar a los principios establecidos en la legislación del procedimiento administrativo común y en la normativa autonómica que regule las especialidades derivadas de la organización propia.

2. Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere la presente ley y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad es la defensa de los derechos de las mujeres son personas interesadas como titulares legítimos colectivos.

Disposición adicional primera. *Protección de datos.*

Los censos y registros dependientes del Instituto Aragonés de la Mujer cumplirán con la legislación aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Disposición adicional segunda. *Presupuestos.*

El Gobierno de Aragón consignará anualmente en sus presupuestos los recursos económicos suficientes para poner en práctica las medidas que se desarrollen en cumplimiento de la presente ley y para el ejercicio adecuado de sus competencias y funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo al principio de eficacia y eficiencia de los recursos, los servicios y los procedimientos para el desarrollo de las actuaciones previstas en la misma.

Disposición adicional tercera. *Uso integrador y no sexista del leguaje.*

En todos los casos en que sea obligatorio el uso integrador y no sexista del lenguaje, se observarán como mínimo las siguientes reglas:

1. Eludir el masculino genérico siempre que sea posible.
2. Feminizar los términos.
3. Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias.
4. Omitir determinantes marcados. Se usa cuando no produce ambigüedad o indeterminación.
5. Optar por la simetría en el tratamiento.
6. Incorporar estrategias de legibilidad.
7. Recurrir a fórmulas de desdoblamiento únicamente cuando vengan exigidas para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan, se opongan o resulten incompatibles con lo previsto en la presente ley.

Disposición final primera. *Adecuación de la legislación sectorial.*

El Gobierno de Aragón formulará sistemáticamente proyectos de modificación de la legislación sectorial para que en ellos se incorpore transversalmente el principio de igualdad de género y el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta ley. Tales modificaciones normativas se producirán en el plazo de cuatro años desde su entrada en vigor.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 4/1985, de 27 de junio, del Justicia de Aragón.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 35 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, del Justicia de Aragón, quedando redactado del siguiente modo:

> «El Justicia de Aragón presentará a las Cortes anualmente, en el plazo de treinta días a partir del inicio del segundo período ordinario de sesiones, un informe en el que consten las quejas recibidas, los expedientes iniciados de oficio, las quejas rechazadas las que se encuentren en tramitación y los resultados obtenidos de aquellas investigaciones concluidas con resolución. Este informe deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, donde se recojan todas las actuaciones relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de género.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer.*

Se modifica el apartado 1 del artículo 1 de la Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer, quedando redactado del siguiente modo:

«Se crea el Instituto Aragonés de la Mujer como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia o, en su caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.»

Disposición final cuarta. *Desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza al Gobierno de Aragón y a los departamentos competentes a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente ley en las materias que sean de la competencia de la Comunidad Autónoma.

2. El Gobierno de Aragón aprobará, en el plazo de seis meses, el reglamento que desarrolle los requisitos para la obtención de la Marca de Excelencia en Igualdad.

Disposición final quinta. *Modificación de las relaciones de puestos de trabajo.*

En el plazo máximo de seis meses, el Gobierno de Aragón realizará las oportunas modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo con su correspondiente dotación económica para la puesta en marcha de, al menos, las unidades de igualdad de todos los departamentos y un equipo de inspección compuesto por un mínimo de cinco personas.

Disposición final sexta. *Autorización de variaciones presupuestarias.*

Se autoriza al departamento competente en materia de hacienda para llevar a cabo las modificaciones presupuestarias necesarias para la aplicación de esta ley.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

§ 222

Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer

Comunidad Autónoma de Aragón
«BOA» núm. 24, de 1 de marzo de 1993
«BOE» núm. 71, de 24 de marzo de 1993
Última modificación: 10 de julio de 2018
Referencia: BOE-A-1993-7850

En nombre del Rey y como Presidente de la Comunidad Autónoma de Aragón, promulgo la presente Ley, aprobada por las Cortes de Aragón, y ordeno se publique en el «Boletín Oficial de Aragón» y en el «Boletín Oficial del Estado»; todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y 21 del Estatuto de Autonomía.

PREÁMBULO

La Constitución Española, en su artículo 9.2, determina que los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, eliminando los obstáculos que las impidan y facilitando la participación a todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Asimismo, el artículo 6 del Estatuto de Autonomía de Aragón contempla la posibilidad de que los poderes públicos aragoneses promuevan «las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas».

Sin embargo, la observación de la realidad española, en general, y de la sociedad aragonesa, en particular, nos demuestra que, pese a los cambios normativos existentes desde la Constitución, persiste una acusada desigualdad entre hombres y mujeres, consecuencia de diferencias educacionales, culturales, laborales, económicas y sociales.

Los poderes públicos deben realizar cuantas actuaciones coadyuven a dicha finalidad, erradicando actitudes y comportamientos que, desde antiguo, han supuesto para la mujer un trato discriminatorio.

Es fundamental tener un pleno conocimiento de esta situación, ofrecer una adecuada orientación y disponer las medidas que propicien la igualdad de la mujer en general y con especial énfasis para los grupos marginados.

La actual situación de la mujer en todo el territorio aragonés, así como las razones aducidas anteriormente, justifican, sin lugar a dudas, la creación de un organismo específico en la Administración de la Comunidad Autónoma que proporcione soluciones y permita alcanzar los objetivos propuestos en la presente Ley.

Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Instituto Aragonés de la Mujer como organismo autónomo adscrito al Departamento de Presidencia o, en su caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Tendrá personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

3. El Consejo Rector estará presidido por el Consejero competente en materia de servicios sociales.»

Artículo 2. *Regulación.*

El Instituto se regirá por la presente Ley, las normas que la desarrollen y la legislación general sobre entidades autónomas que le sea de aplicación.

Artículo 3. *Fines.*

El Instituto Aragonés de la Mujer tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Aragón.

Artículo 4. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto Aragonés de la Mujer desarrollará las siguientes funciones:

1. Planificar, elaborar y coordinar la política para la mujer en la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Realizar, promover y divulgar estudios sobre la situación de la mujer en la Comunidad Autónoma de Aragón, para lo cual deberá elaborar un banco de datos actualizado que sirva de base para la investigación.

3. Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, promoviendo, en su caso, las reformas legislativas necesarias o la anulación de cuantas normas puedan significar en su aplicación algún género de discriminación.

4. Emitir informes en el proceso de elaboración de las disposiciones generales que, afectando a la mujer, sean promovidas por la Diputación General.

5. Velar por el cumplimiento de los convenios y tratados internacionales en los aspectos que afecten a las materias reguladas en la presente Ley, así como fomentar la participación de la mujer en los foros internacionales.

6. Realizar, promover e impulsar programas, planes y actuaciones que contribuyan a incrementar la participación de la mujer, estimulando su asociacionismo.

7. Impulsar la participación política, empresarial y laboral de la mujer, promoviendo la formación y promoción en condiciones de igualdad.

8. Fomentar la prestación de servicios en favor de la mujer y, en particular, de los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad de ayuda.

9. Informar a los ciudadanos y, en especial, a las mujeres aragonesas sobre los problemas de la mujer, realizando campañas sobre información sexual, planificación familiar, prevención de enfermedades específicas de la mujer y, en general, sobre todos aquellos aspectos que contribuyan a mejorar la salud de las mujeres.

10. Fomentar, en colaboración con los Departamentos de la Diputación General afectados, el acceso a una vivienda digna, principalmente de las mujeres con cargas familiares.

11. Recibir y canalizar, en el orden administrativo, las denuncias de mujeres en casos de discriminación o violencia, adoptando las medidas correspondientes.

12. Coordinar la realización de sus programas con los de otras Administraciones públicas, promoviendo iniciativas y colaborando con ellas mediante los oportunos convenios.

13. Cualquier otra función relacionada con sus fines que se le pudiera encomendar.

Artículo 5. *Órganos de dirección.*

Los órganos de dirección del Instituto Aragonés de la Mujer son:

— El Consejo Rector.
— La Dirección.

Artículo 6. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará presidido por el Consejero del Departamento al que esté adscrito el organismo.

La vicepresidencia recaerá en el Director o la Directora del Instituto.

El Gobierno de Aragón designará como vocales a un representante de cada uno de sus Departamentos.

Asimismo, se integrará en el Consejo Rector un representante de cada uno de los partidos políticos con representación parlamentaria en las Cortes de Aragón, elegido por dicha Cámara.

También serán vocales tres personas de reconocido prestigio y trayectoria profesional en defensa de los derechos de la mujer, que designará el Gobierno de Aragón a propuesta de las agrupaciones y asociaciones de mujeres, y un representante de las Comunidades Aragonesas en el Exterior designado por la Comisión Permanente del Consejo de dichas Comunidades.

2. El Consejo podrá actuar en Pleno y en Comisión Permanente. Realizará las funciones de Secretario, con voz, pero sin voto, un funcionario o funcionaria del Instituto, que nombrará su Director o Directora.

Artículo 7. *Plan de Actuación, informe y Memoria anual.*

1. El Instituto presentará a la Diputación General, para su aprobación al comienzo de cada legislatura, un Plan de Actuación dirigido a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Plan de Actuación comprenderá medidas que impulsen, promuevan y desarrollen las condiciones materiales y culturales necesarias para lograr la igualdad de la mujer; actuaciones concretas en las áreas de familia, salud, educación y cultura, empleo, marginación, participación política y cooperación internacional, y todas aquellas que pudieran ser de interés para la mujer.

2. Anualmente, el Instituto presentará a la Diputación General un informe sobre la situación de la mujer en Aragón y una Memoria sobre las actuaciones realizadas en ese campo, haciendo referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Actuación.

3. El Plan, el informe y la Memoria a que se hace referencia en los apartados anteriores serán comunicados a las Cortes de Aragón.

Artículo 8. *El Director o la Directora del Instituto.*

El Director o la Directora será nombrado, entre personas especialmente idóneas para el desarrollo de los cometidos atribuidos al Instituto Aragonés de la Mujer, por acuerdo de la Diputación General.

El Director o Directora ejercerá las más amplias funciones en orden a la gestión técnica y administrativa del Instituto, así como de su personal y servicios, y cuantas otras le sean encomendadas por el Presidente o el Consejo.

Artículo 9. *Personal.*

La Diputación General adscribirá al Instituto el personal necesario para la provisión de los distintos puestos de trabajo previstos en su plantilla. A los funcionarios se les considerará en situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 10. *Régimen económico.*

El régimen correspondiente al patrimonio, presupuestos y contabilidad del Instituto será el regulado en la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Aragón, Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón y normativa general de aplicación.

Artículo 11. *Recursos económicos.*

El Instituto Aragonés de la Mujer, para el cumplimiento de sus fines, dispondrá de los siguientes recursos económicos:

a) Las dotaciones que le sean asignadas con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma.
b) Las subvenciones, aportaciones y premios procedentes de personas físicas o jurídicas, públicas y privadas.
c) Las rentas, frutos, intereses y productos de su patrimonio.
d) Las tasas por los servicios que preste el Instituto y los beneficios que puedan obtenerse por las actividades propias del mismo.
e) Cualesquiera otros recursos que le pueden ser legalmente atribuidos.

Disposición final primera.

En el plazo máximo de seis meses, la Diputación General aprobará el presupuesto del Instituto Aragonés de la Mujer. Queda igualmente autorizada para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

§ 223

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Aragón
«BOA» núm. 41, de 9 de abril de 2007
«BOE» núm. 141, de 13 de junio de 2007
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2007-11593

[. . .]

CAPÍTULO II

Medidas de prevención y sensibilización

[. . .]

Artículo 6. *Información y buenas prácticas.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará la realización de campañas de sensibilización sobre la violencia que se ejerce contra las mujeres y a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el conjunto de la población, y especialmente las mujeres, disponga de la información suficiente sobre los derechos que les asisten y los recursos existentes, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde el nivel de desprotección pueda ser mayor, como es el caso del medio rural.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón colaborará con los medios de comunicación en Aragón para, por una parte, fomentar una mayor sensibilización de la sociedad contra la violencia hacia las mujeres, eliminando modelos que puedan incitar a cualquier forma de violencia contra estas, y, por otra parte, evitar la publicidad y la utilización de imágenes asociadas a comportamientos estereotipados de carácter sexista. En todo caso, se respetarán los criterios recogidos en este artículo en las campañas de divulgación y de publicidad de las distintas Administraciones públicas.

3. El Gobierno de Aragón garantizará que los medios de comunicación públicos o subvencionados con recursos públicos que operan dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón no emitan en su programación imágenes y contenidos vejatorios que pudieran incitar al ejercicio de violencia contra las mujeres o promuevan actitudes y estereotipos sexistas. Asimismo, promoverá que los medios de comunicación presenten modelos positivos de convivencia y colaboración entre mujeres y hombres.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón promoverá con el mismo fin acuerdos de autorregulación con los medios de comunicación privados que operan dentro del ámbito de la Comunidad.

5. Se considerará ilícita la publicidad que atente contra la dignidad de la mujer, vulnere sus derechos constitucionales o presente a las mujeres de forma vejatoria, en los términos que establece la legislación estatal en la materia.

6. Las campañas de información y sensibilización contra la violencia se realizarán de forma que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

Artículo 7. *Medidas en el ámbito educativo.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará el desarrollo de actividades dirigidas a la comunidad escolar que permitan prevenir, detectar y erradicar comportamientos violentos en el ámbito social, educativo y familiar, potenciando los valores de igualdad, respeto y tolerancia a través de modelos positivos de relación y convivencia entre mujeres y hombres.

2. En los diseños curriculares se incluirán los contenidos necesarios para promover la educación en igualdad de oportunidades como instrumento de prevención de la violencia y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

3. El Departamento competente en materia educativa elaborará, desarrollará y difundirá proyectos y materiales didácticos que contengan pautas de conducta que transmitan valores de igualdad, respeto y tolerancia, de manera que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas o sexistas. Asimismo, llevará a cabo un asesoramiento específico en materia de coeducación que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.

4. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados para garantizar la exclusión de contenidos e imágenes estereotipadas que puedan fomentar la violencia contra las mujeres o que contengan referencias o ideas que potencien la desigualdad entre mujeres y hombres.

5. El Departamento competente promoverá los valores de igualdad, respeto y tolerancia en el marco de la tutoría y orientación del alumnado, tanto a través de la función docente como por medio de los servicios especializados. Tendrá particular consideración el desarrollo de la autoestima en el alumnado, así como de la capacidad de iniciativa y de la sensibilidad y la afectividad en las alumnas y alumnos.

6. En el proyecto educativo de centro se recogerá la educación para la igualdad entre géneros y la prevención de la violencia. Asimismo, los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre los modelos femenino y masculino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.

7. En los planes de formación del profesorado se potenciarán aquellos proyectos formativos que desarrollen la función tutorial y de orientación del profesorado en acciones que ayuden a incrementar en el alumnado los valores de igualdad y no violencia.

8. El Consejo Escolar de Aragón impulsará la adopción de medidas educativas que favorezcan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

9. Cuando se detecten casos de alumnas de centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón que sean víctimas de cualquier situación de violencia regulada por esta ley, el Departamento competente en materia educativa podrá intervenir y adoptar las medidas oportunas.

[. . .]

§ 224

Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 195, de 16 de agosto de 1982
Última modificación: 22 de mayo de 2014
Referencia: BOE-A-1982-20820

TITULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 4.

Uno. Los derechos, libertades y deberes fundamentales de los ciudadanos de Castilla-La Mancha son los establecidos en la Constitución.

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

Tres. La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

Cuatro. Para todo ello, la Junta de Comunidades ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

a) La superación de los desequilibrios existentes entre los diversos territorios del Estado, en efectivo cumplimiento del principio constitucional de solidaridad.

b) La consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción y la especial garantía de puestos de trabajo para las jóvenes generaciones.

c) El aprovechamiento y la potenciación de los recursos económicos de Castilla-La Mancha y, en especial de su agricultura, ganadería, minería, industria y turismo; la promoción de la inversión pública y privada, así como la justa redistribución de la riqueza y la renta.

d) El acceso de todos los ciudadanos de la región a los niveles educativos y culturales que les permitan su realización cultural y social.

e) La superación de las actuales condiciones económicas y sociales de nuestra región que condicionan el actual nivel de emigración, así como crear las condiciones necesarias que hagan posible el retorno de los emigrantes.

f) El fomento de la calidad de vida, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente y el desarrollo de los equipamientos sociales, con especial atención al medio rural.

g) La protección y realce del paisaje y del patrimonio histórico y artístico.

h) La realización de un eficaz sistema de comunicaciones que potencie los intercambios humanos, culturales y económicos entre todos los ciudadanos de la región.

i) La reforma agraria, entendida como la transformación, modernización y desarrollo de las estructuras agrarias y como instrumento de la política de crecimiento, pleno empleo y corrección de los desequilibrios territoriales.

[...]

§ 225

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha
«DOCM» núm. 228, de 25 de noviembre de 2010
«BOE» núm. 37, de 12 de febrero de 2011
Última modificación: 30 de junio de 2021
Referencia: BOE-A-2011-2708

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La igualdad real entre mujeres y hombres es el objetivo principal de la presente Ley y la máxima preocupación de los poderes públicos es hacer efectivo este principio.

Las iniciativas para erradicar definitivamente la discriminación hacia las mujeres han sido numerosas dentro del marco de la Organización de Naciones Unidas, destacando la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres de 1979 y las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, siendo la de Pekín de 1995 la que estableció más claramente el principio de transversalidad de género como estrategia para hacer efectivo el principio de igualdad.

Dentro del marco de la Unión Europea, la Ley ha de tener en cuenta el acervo comunitario ya que tanto los tratados, como las directivas, las decisiones y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia han configurado una extensa doctrina sobre la igualdad entre hombres y mujeres, de aplicación en España.

De modo especial cabe hacer referencia a las directivas: 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 profesional de las condiciones de trabajo; 96/97/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en regímenes profesionales autónomos y de seguridad social; 97/80/CE sobre la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; 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; y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Las resoluciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que forman parte del acervo comunitario, también deberán ser tenidas en cuenta.

Son relevantes las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras, el Caso Defrenne III (1977) que fue concluyente al afirmar que el principio de la igualdad de

trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los derechos fundamentales.

II

La aprobación, por el Parlamento Español, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el armazón jurídico de la igualdad de género.

El Tribunal Constitucional ha reconocido constitucionalidad a las medidas de acción positiva establecidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Una parte de la Ley Orgánica 3/2007 es legislación básica, es decir, regula los mínimos que tienen que ser garantizados a todas las personas con independencia de donde residan. La naturaleza de legislación básica de una buena parte de su articulado faculta a las comunidades autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Castilla-La Mancha no puede conformarse con los mínimos y, por ello, desarrolla y amplía estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias.

III

Castilla-La Mancha ha promovido políticas antidiscriminatorias y leyes a favor de la igualdad real de mujeres y hombres.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha desarrollado distintos instrumentos políticos en aras a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Los cuatro Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el Plan Integrado de Empleo que prevé una reserva para la contratación de mujeres igual o superior al 60 por ciento, junto con la constitución del Consejo de las Mujeres de Castilla-La Mancha, están contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres de la región.

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha aprobado leyes dirigidas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres entre las que podemos citar las siguientes:

La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas, fue la primera Ley de medidas integrales contra la violencia de género en la relación de pareja.

La Ley 16/2001, de 29 de diciembre, del Defensor del Pueblo incorporó la Adjuntía de Igualdad y la Oficina de los Derechos de la Mujer, siendo esta Ley pionera en España de la creación de una institución garante de la igualdad de género.

La Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha, incorporó la paridad electoral, lo que significó un balance equilibrado de mujeres y hombres en la composición de las Cortes.

La Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, significó la creación de un organismo autónomo y especializado en el conocimiento de la situación de las mujeres y el impulso de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la evaluación de la eficacia de las medidas aplicadas. La modificación de esta norma (Ley 5/2008, de 12 de junio), supuso un nuevo impulso a las políticas de igualdad y afrontar los nuevos retos de incorporar el principio de transversalidad en todas las políticas del Gobierno Regional.

Todas estas leyes han sido bien recibidas por la ciudadanía y están siendo útiles para profundizar en los principios democráticos y el avance social de la región.

Las evaluaciones de los tres primeros Planes de Igualdad, los Informes anuales sobre la aplicación de la Ley 5/2001 y la evaluación constante de la eficacia de las medidas que se adoptan para la implantación efectiva de la igualdad, permiten tener una radiografía social que pone de manifiesto el carácter estructural que tiene la desigualdad de género y la naturaleza estructurante de la discriminación por razón de sexo, que no sólo condiciona el presente sino que es determinante en el futuro a corto y medio plazo.

Los distintos roles que, históricamente, han asumido las mujeres y los hombres se han sedimentado en la actual sociedad que, aunque tolera que las mujeres participen de la vida

pública (cultural, económica, política, etc.), continúa asignándoles el deber de la reproducción social (cuidado de las personas dependientes –menores, enfermas, discapacitadas y de edad avanzada– y del entorno doméstico). Ello, unido a la falta de corresponsabilidad masculina en el cuidado de la familia y las tareas domésticas, conduce a la doble o triple jornada de las mujeres que quieren ejercer su estatuto de ciudadanía.

A pesar de los esfuerzos realizados y de los progresos conseguidos, persisten los estereotipos masculino y femenino que perpetúan la desigualdad y que siguen soportando las mujeres en la educación, en el trabajo, en la salud, en la familia, en la economía y en la cultura.

IV

La aprobación de la Ley que se propone se fundamenta en el artículo 9.2 de la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, el cual, en su artículo 4.3, establece:

«La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.»

Esta Ley está fundamentada en la Constitución Española de 1978, en el Estatuto de Autonomía, en los diversos tratados internacionales ratificados por España y en aquellas normas de ámbito estatal que regulan la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, las resoluciones del Tribunal Constitucional servirán para fundamentar las medidas que recogerá esta Ley.

Entre otras cabe hacer mención de las Sentencias 22/1981, de 2 de julio; 49/1982, de 14 de junio; 88/2005, de 18 de abril, y la del Pleno 190/2005, de 7 de julio, que consolidan la doctrina de la constitucionalidad del tratamiento desigual frente a situaciones desiguales.

La Sentencia 53/1985, de 11 de abril, que resolvió el Recurso previo de inconstitucionalidad n.º 800/1983, contra el texto definitivo del Proyecto de Ley Orgánica de reforma del artículo 417 bis del Código Penal en la que ante el conflicto entre el nasciturus y la mujer, se consideró que el nasciturus constituye un bien jurídico digno de protección, aun cuando en ocasiones este bien constitucionalmente protegido puede entrar en colisión con derechos relativos a valores constitucionales de muy relevante significación.

Asimismo, cabe tener en cuenta la Sentencia 166/1988, de 26 de septiembre, que obliga a la parte empresarial a acreditar que la extinción de la relación laboral no se produce de forma discriminatoria en contra de la mujer por razón de su sexo, y la Sentencia 145/1991, de 1 de julio, que amplía la noción de discriminación para distinguir entre la discriminación directa y la indirecta, que es aquella que ante normas, criterios o prácticas aparentemente neutras, pone a personas de un sexo ante una desventaja particular con respecto a personas de otro sexo.

La Sentencia 224/1999, de 13 de diciembre, que otorgó amparo a una mujer víctima de acoso sexual en el trabajo, considera que se ha vulnerado el derecho a la intimidad personal de la trabajadora del artículo 18.1 de la Constitución, indicando que las recomendaciones y resoluciones de organismos como el Parlamento Europeo han de ser aplicadas para interpretar el derecho nacional.

Asimismo cabe apreciar las fundamentaciones de las Sentencias 161/2004, de 4 de octubre; 17/2003, de 30 de enero, y 10/2001, de 29 de enero, que han supuesto una reválida para la no discriminación de mujeres embarazas o por causa de la maternidad.

Por último, hay que tener en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional aprobada en el Pleno de 29 de enero de 2008, que desestima el recurso 12/2008 de inconstitucionalidad planteado por el Grupo Parlamentario Popular a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

V

Una Ley de igualdad de género ha de contener derechos subjetivos y colectivos, obligaciones, medidas activas para implementar la igualdad, medidas contra la discriminación por razón de sexo, procedimientos garantistas y refuerzo de las instituciones de promoción de la igualdad.

En este punto se hace necesario clarificar la diferencia entre los dos tipos de medidas que se enuncian:

Las medidas activas son aquellas dirigidas a implementar la igualdad en aquellas áreas donde las mujeres están infrarrepresentadas o que, debido a la estructura socio-familiar, se encuentran con obstáculos que les dificultan para acceder a las mismas oportunidades que los hombres.

Las medidas contra la discriminación por razón de sexo son aquellas destinadas a prevenir y evitar que se produzcan situaciones injustas que sólo las mujeres sufren por el hecho de serlo, sancionando, dentro del marco competencial de la Comunidad Autónoma, los actos u omisiones discriminatorios directos e indirectos.

En aquellas materias en las que Castilla-La Mancha no tiene competencias exclusivas, la promoción de la igualdad se realizará a través de la mediación con los interlocutores sociales, la colaboración con las asociaciones de mujeres y el fomento de políticas públicas para la igualdad en los ámbitos público y privado, mediante protocolos y pactos, que la ley debe prever en su articulado.

Otro aspecto destacable y que cobra especial relevancia es la concepción de las mujeres víctimas de trata, prostituidas con fines de explotación y comercio sexual, como una forma más de violencia hacia las mujeres, considerando que estas prácticas atentan contra la dignidad de las personas y son una vulneración de los derechos humanos. Por tanto, serán beneficiarias de todos los derechos que establece la Ley 5/2001, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

VI

La Ley de Castilla-La Mancha de Igualdad entre Mujeres y Hombres está estructurada del siguiente modo:

El Título Preliminar establece el objeto, los fines, ámbito de aplicación y los principios generales de actuación de las administraciones públicas en el territorio de Castilla-La Mancha, así como las instituciones para el impulso de la Ley.

El Título I, Derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, reconoce los derechos básicos que se derivan del derecho fundamental recogido en el artículo 14 de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha. En este mismo sentido, garantiza derechos a sectores de mujeres, como jóvenes, mayores de 65 años, viudas, con discapacidades diferentes, mujeres que viven en el medio rural, inmigrantes, prostituidas, así como la representación equilibrada y a la corresponsabilidad familiar y doméstica.

El Título II, Medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, incorpora las medidas de acción positiva que desarrollan la legislación básica de la Ley Orgánica 3/2007. Este título se divide en cuatro capítulos que regulan la igualdad de oportunidades en la educación universitaria y no universitaria, en el empleo público y privado, en la salud y bienestar social y en los medios de comunicación.

El Título III contempla medidas contra la discriminación por razón de sexo, diferentes de las contenidas en el título anterior, ya que cualquier discriminación comporta una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, y por tanto, las medidas aquí previstas son preventivas, de reparación cuando la discriminación ya ha tenido lugar y de sanción, en función de las competencias autonómicas. Las principales medidas se refieren a la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y la discriminación retributiva.

El Título IV, Garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, contempla las competencias del Defensor del Pueblo para que incorpore en su informe anual, remitido a las Cortes Regionales, un capítulo específico dedicado a las quejas y reclamaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Igualmente, la Adjuntía de Igualdad realizará informes monográficos o especiales sobre igualdad de género y no discriminación por razón de sexo.

El Título V, Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad, aborda la función colaboradora de las entidades no gubernamentales para hacer efectivo el principio de igualdad, incorporando a las asociaciones de mujeres en los órganos

de consulta, participación y asesoramiento de las administraciones públicas. Al tiempo, su participación cobra un papel relevante para facilitar pactos y acuerdos con organizaciones sindicales y empresariales. Se da rango de entidades colaboradoras a los colegios y asociaciones profesionales que tengan entre sus actividades la promoción de la igualdad de género y que en sus juntas directivas tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres.

Por último, la Ley incluye una disposición adicional única, una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

CAPÍTULO I

Objeto, fines, ámbito de aplicación y principios de actuación de los poderes públicos

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. El objeto de esta Ley es promover las condiciones que hagan efectivo y real el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud, en el ámbito de las competencias atribuidas a los poderes públicos de Castilla-La Mancha.

2. Asimismo, es objeto de esta Ley el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo.

3. Se persiguen estos objetivos de la siguiente manera:

a) Regulando los principios de actuación de la Administración Regional en el ámbito de sus competencias.

b) Promoviendo la igualdad de género en las entidades públicas y privadas.

c) Estableciendo medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d) Respetando la diferencia y la diversidad existente entre las mujeres y los hombres, y en los propios colectivos de mujeres.

e) Intensificando las medidas dirigidas a lograr la igualdad para aquellos colectivos en los que confluyan otras discriminaciones, además de por razón de sexo.

f) Adoptando medidas de acción positiva para compensar las desigualdades.

Artículo 2. *Fines.*

1. El principal fin de esta Ley es alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

2. Asimismo son fines de la presente Ley la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, y lograr una sociedad más democrática, justa y solidaria, en la que el desarrollo de todas las personas esté en función de sus capacidades personales y no venga impuesto por las reglas de género.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia Ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, y a todas las entidades que conforman el sector público de la Junta de Comunidades.

b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A las Universidades de Castilla-La Mancha, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

3. Igualmente será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente Ley y dentro del ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

Artículo 4. *Principios de actuación de la Administración Autonómica, de la Administración Local y de la Universidad para la implantación de la igualdad y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.*

Los principios generales que deben regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas son:

a) La integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas públicas.
b) La incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas de las Administraciones de Castilla-La Mancha.
c) La incorporación de la transversalidad de género en todas las políticas y acciones públicas, en cualquier área de actuación de la administración correspondiente.
d) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad.
e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
f) El impulso a las empresas establecidas en la región, para la negociación con la representación sindical de planes de conciliación y de igualdad, así como de medidas dirigidas a la plena incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, atendiendo especialmente a aquellas mujeres que están en situación de vulnerabilidad.
g) La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
h) La participación y representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos públicos de decisión.
i) La protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
j) La exigencia del cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en todas las actuaciones financiadas por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
k) La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas la formas de acoso sexual y acoso por razón de género.

CAPÍTULO II

Principios generales

Artículo 5. *La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en las Instituciones y en los órganos públicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

1. Se tenderá al principio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos públicos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de sus organismos autónomos y de todas las entidades que conforman el sector público regional.

Para los altos cargos y los órganos unipersonales del Gobierno Regional se tenderá a la misma proporción en el conjunto de nombramientos. Estos criterios se seguirán, igualmente, en las designaciones, por las Administraciones públicas, de las personas integrantes de los órganos de administración de entidades públicas.

En la composición de los órganos colegiados se tenderá a la participación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de participación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la participación equilibrada.

2. A los efectos de esta Ley, se entenderá por participación 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 60 por ciento ni sean menos del 40.

3. Se entenderá por representación equilibrada la alternancia de mujeres y hombres en las candidaturas a las Cortes Regionales que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, de forma que las personas de un sexo ocupen todos los puestos pares y las del otro todos los puestos impares.

Artículo 6. *Perspectiva de género e informe de impacto de género.*

1. A efectos de esta Ley, se entenderá por perspectiva de género el análisis de la realidad social que surge al considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, atendiendo a los distintos modos y valores en los que han sido socializados.

2. El resultado de aplicar la perspectiva de género a una actuación normativa se denomina informe de impacto de género.

3. Todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad.

Artículo 7. *Perspectiva de género en las estadísticas y registros públicos autonómicos.*

1. Para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, los poderes públicos incluirán sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y registros públicos autonómicos.

2. Las Administraciones públicas castellano-manchegas incluirán en las estadísticas indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres y la influencia de estos indicadores en la realidad a analizar, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 8. *Transversalidad de género.*

1. La transversalidad de género es la incorporación de la perspectiva de género, integrando el principio de igualdad de género en todas las políticas y programas, a todos los niveles, y en la planificación, ejecución y evaluación de la acción pública.

2. Todas las áreas de actuación de las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, integrarán de forma activa este principio en la adopción y ejecución de la normativa, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 9. *Presupuesto con perspectiva de género.*

1. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha serán un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres; a tal fin, antes de su aprobación, se llevará a cabo un informe de impacto de género del anteproyecto de Ley de Presupuestos, de modo que se tomen como referencias las experiencias, las aportaciones y las necesidades de las mujeres y de los hombres.

2. El informe de impacto de género al anteproyecto de Ley de Presupuestos será realizado, de conformidad con el artículo 15 de esta Ley, por la Comisión de la Igualdad.

Artículo 10. *Lenguaje no sexista e imagen pública de las mujeres.*

1. El lenguaje utilizado por la Administración será inclusivo de hombres y mujeres, haciendo uso del femenino y masculino, o en su caso neutro, eliminando cualquier sesgo

sexista, incluso los indirectos. Asimismo, se fomentará el uso del lenguaje no sexista entre los particulares.

2. En la comunicación institucional, las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha 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 en el desarrollo de sus políticas.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará las campañas institucionales fomentando la imagen de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas. Las campañas institucionales contendrán un lenguaje no sexista y no reproducirán arquetipos masculinos y femeninos estereotipados.

Artículo 11. *Coordinación entre la Administración Autonómica y las distintas administraciones territoriales.*

1. Los poderes públicos castellano-manchegos deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos.

2. Asimismo han de promover la colaboración con otras administraciones y entidades públicas autonómicas, estatales, locales o internacionales, con el fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 12. *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades.*

El Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, que será aprobado por el Consejo de Gobierno, es el instrumento del que se valdrán las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones y medidas previstas en esta Ley.

CAPÍTULO III

Instituciones, organismo y unidades para el impulso de esta Ley

Artículo 13. *Organismo encargado del impulso de esta Ley.*

1. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha será el encargado de impulsar las actuaciones ejecutivas de esta Ley, la elaboración de planes de igualdad del Gobierno de Castilla-La Mancha, la coordinación de las unidades de igualdad y la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas.

2. Cada tres años, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha elaborará un informe sobre la aplicación de esta Ley, en el que se propondrán las medidas y actuaciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, que se remitirá a las Cortes Regionales.

Artículo 14. *Unidades de igualdad de género.*

1. En cada Consejería existirá una Unidad de Igualdad de Género que será responsable de promover la efectiva transversalidad de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de la realidad y la planificación de acciones públicas que dependan de ese departamento.

2. Las unidades de igualdad deberán cumplir, como mínimo, las siguientes funciones:

a) Impulsar la aplicación del plan estratégico para la igualdad de oportunidades en su ámbito competencial.

b) Recabar la información estadística elaborada por cada Consejería y asesorar a los organismos encargados de los indicadores de desagregación por sexo necesarios en cada actividad.

c) Proponer y elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad de cada Consejería.

d) Elaborar los informes previos de impacto de género respecto a las propuestas de anteproyectos de ley, reglamentos y planes.

e) Fomentar el conocimiento, por el personal de cada Consejería, de los derechos y deberes establecidos en esta Ley.

f) Hacer estudios de evaluación de la implantación de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha en cada Consejería.

3. Reglamentariamente se determinará la composición, organización y funcionamiento de las unidades de igualdad de género.

4. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la implantación de las unidades de género en la administración local y en las universidades.

Artículo 15. *Comisión de Igualdad.*

1. Dependiente de la Consejería con competencias en materia de economía y hacienda se crea la Comisión de Igualdad, integrada paritariamente por representantes de la mencionada Consejería y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

2. La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

a) Emitir el informe de impacto de género al anteproyecto de ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

b) Impulsar y fomentar la preparación de los presupuestos de cada Consejería con perspectiva de género.

c) Colaborar con las diversas Consejerías, empresas y organismos públicos dependientes para que incorporen la perspectiva de género a la planificación económica.

3. Reglamentariamente se determinará su composición, organización y funcionamiento.

Artículo 16. *Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género.*

1. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha impulsará la creación de un Centro de Estudios e Investigaciones de la Igualdad de Género.

2. El Centro deberá analizar y realizar estudios e investigaciones para hacer visibles las discriminaciones por razón de sexo, evaluará las políticas de igualdad y promoverá las estrategias y medidas para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

TÍTULO I

La igualdad de trato y de oportunidades, y la no discriminación por razón de sexo

Artículo 17. *Derecho al empleo.*

Las mujeres y los hombres de Castilla-La Mancha tienen derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y la Junta de Comunidades, en función de sus competencias, velará por el cumplimiento del derecho a la no discriminación por razón de sexo en el acceso, condiciones, permanencia, formación y promoción en el empleo mediante todos los recursos a su alcance.

Artículo 18. *Derecho a la representación y participación equilibrada.*

1. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad en el acceso a la representación pública.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y a los hombres la participación y representación equilibrada del ámbito autonómico en los términos de los apartados 2 y 3 del artículo 5 de esta Ley.

3. La Junta de Comunidades impulsará la participación equilibrada en los colegios y asociaciones profesionales con implantación en la región y en las organizaciones sindicales y empresariales, dentro del respeto a su capacidad organizativa.

Artículo 19. *Derecho a la corresponsabilidad familiar y doméstica.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha establecerá medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos y al fomento de la corresponsabilidad familiar y doméstica, con el fin de garantizar el derecho y el deber de las mujeres y de los hombres a compartir las responsabilidades familiares, en particular las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes.

Artículo 20. *Derecho a vivir sin violencia de género.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá actuaciones de sensibilización, prevención y asistencia a fin de garantizar el derecho que tienen las mujeres a vivir sin violencia de género, cualesquiera que sean las formas en que se manifieste.

Artículo 21. *Derecho a la protección de la salud con perspectiva de género.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la protección de la salud, teniendo en consideración las diferentes circunstancias, condiciones y necesidades, y con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de la sintomatología de las enfermedades y en los tratamientos.

2. Las mujeres tienen derecho a una asistencia médica especializada en materia de salud reproductiva y sexual, embarazo, contracepción, interrupción voluntaria del embarazo y maternidad, a través del sistema de salud pública.

Artículo 22. *Derechos sociales básicos con perspectiva de género.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y hombres el disfrute de los derechos sociales básicos, mediante la incorporación de la perspectiva de género a todos los servicios públicos y programas dirigidos a personas en situación de pobreza, exclusión social o que soportan discriminaciones múltiples.

Artículo 23. *Derecho a la vivienda.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantiza el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad, a las mujeres de Castilla-La Mancha que se hallen en circunstancias de especial vulnerabilidad, por estar en situación de necesidad o de exclusión social, por ser víctimas de violencia de género o por pertenecer a un colectivo que soporte discriminaciones múltiples, entre las que se encuentran las mujeres solas con cargas familiares, en las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 24. *Derechos de las mujeres que viven en el medio rural.*

1. Las Administraciones públicas castellano-manchegas deberán garantizar el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos a las mujeres que viven en el medio rural, de manera que favorezcan la incorporación de ellas al mundo laboral y la participación en el desarrollo sostenible de su entorno, en la forma que reglamentariamente se establezca.

2. Se promoverán servicios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, posibilitando el acceso a los mismos.

3. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha facilitará programas formativos a las mujeres que viven en el medio rural, a los efectos de mejorar su integración en el mercado laboral.

4. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la plena incorporación de la mujer 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, con especial atención a las mujeres que viven en el medio rural.

5. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha valorará, cuantificará y hará visible el trabajo de la mujer en las explotaciones agrarias y apoyará el cooperativismo femenino rural, con la finalidad de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres.

6. Para que estos derechos puedan ser ejercidos con plenitud, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará un censo en el que voluntariamente podrán incluirse las mujeres que viven en el medio rural, a las que puntualmente se les facilitará información y asesoramiento.

7. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres y permitan su plena participación en igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 25. *Derechos de las mujeres jóvenes.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará el acceso al empleo de las mujeres jóvenes de Castilla-La Mancha, entendiendo por éstas las menores de 30 años, a través de la implantación de medidas específicas en los procesos de acceso, sistemas de formación y actuaciones dirigidas a favorecer el autoempleo.

Artículo 26. *Derechos de las mujeres mayores.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará ayudas económicas a las mujeres y hombres mayores de 65 años que vivan solos y que no perciban pensiones en cantidad superior a una pensión no contributiva, siempre que no dispongan de otros ingresos o éstos sean compatibles con la misma, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Para las mujeres mayores de 60 años víctimas de violencia de género se garantiza el acceso preferente a las plazas de residencias de mayores de la red pública.

Artículo 27. *Derechos de las mujeres viudas.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará una ayuda económica a las mujeres viudas con responsabilidades familiares cuyo volumen de ingresos sea de cuantía inferior a la cantidad que reglamentariamente se establezca.

Artículo 28. *Derechos de las mujeres con diferentes discapacidades.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres con diferentes discapacidades, psíquicas, funcionales o sensoriales, de grado igual o superior al 33 por ciento, el derecho a la información asequible y adecuada a sus necesidades, sobre las medidas y recursos existentes para el acceso a la educación, a la formación universitaria y para el acceso al empleo y condiciones de trabajo en función de sus características específicas. Igualmente, facilitará la formación necesaria para el conocimiento de las nuevas tecnologías y de los equipamientos, adecuados a sus circunstancias personales, para conseguir su integración.

Artículo 29. *Derechos de las mujeres inmigrantes.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa, la información sobre los derechos reconocidos en la legislación española vigente y sobre los recursos sociales existentes en la Comunidad Autónoma.

Artículo 30. *Derechos de las mujeres prostituidas.*

Las mujeres que dentro del territorio de Castilla-La Mancha estén sometidas a trata con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual, serán beneficiarias de todos los derechos contemplados en la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.

TÍTULO II

Medidas activas para implantar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y oportunidades en la educación

Sección 1.ª Educación no universitaria

Artículo 31. *Igualdad de trato y de oportunidades en la educación no universitaria.*

1. La Administración educativa castellano-manchega aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que correspondan a la comunidad educativa, consolidando la coeducación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza, que garanticen y fomenten la formación de mujeres y hombres en función de sus potencialidades sin prejuicios de género.

2. Para hacer efectivo el derecho a la igualdad en todos los niveles educativos, la administración educativa incorporará:

a) El fomento de la autonomía personal, conocimientos y habilidades necesarias para poder asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica, con independencia del sexo de la persona.

b) El aprendizaje de habilidades en la prevención de la violencia de género y en la resolución pacífica de conflictos.

c) La educación afectivo-sexual y la prevención de las dependencias emocionales, los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

d) La formación sobre ciudadanía y en el respeto a la diferencia y la diversidad.

e) La formación sobre la contribución de las mujeres a la ciencia, la historia, el arte, la política y al desarrollo humano.

f) El aprendizaje de habilidades de participación socio-política.

g) El fomento del acceso de las alumnas a las nuevas tecnologías y a las ramas profesionales de la ciencia y la técnica.

h) El fomento del acceso de alumnos a ramas profesionales de humanidades, de cuidado personal y otras en las que mayoritariamente están representadas las mujeres.

i) La realización de un plan de igualdad, que será elaborado por la Consejería que ostente las competencias en materia de educación.

Artículo 32. *Materiales curriculares e inspección educativa.*

1. La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará que los libros de texto y materiales curriculares utilizados en los centros públicos y concertados carezcan de prejuicios culturales y de estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad o inciten a la violencia de género.

2. En el proceso ordinario de inspección, la administración educativa de la Junta de Comunidades velará por el respeto del principio de igualdad y no discriminación en los materiales curriculares.

3. La Administración educativa deberá, igualmente, garantizar la formación del personal de inspección en materia de coeducación, igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y en prevención de violencia de género.

Artículo 33. *Formación del profesorado.*

1. La Junta de Comunidades y la Universidad de Castilla-La Mancha integrarán en los planes de formación inicial y continua del profesorado, contenidos en materia de coeducación, igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género.

2. En cada centro educativo existirá una persona responsable de coeducación, con formación específica en la materia y cuya función primordial será impulsar la igualdad de género y prevenir la violencia de género mediante la enseñanza de métodos no violentos para la resolución de conflictos.

Artículo 34. *Consejos escolares.*

1. En todos los consejos escolares de los centros públicos o concertados de Castilla-La Mancha deberá haber, como mínimo, una persona, de entre sus componentes, encargada de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

2. Trienalmente el Consejo Escolar de Castilla-La Mancha realizará un informe de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 35. *Igualdad de trato y de oportunidades en la enseñanza universitaria.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, respetando la autonomía universitaria, fomentará:

a) La representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y comités de personas expertas de las universidades.

b) El incremento de la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología hasta conseguir un equilibrio con los investigadores.

c) La valoración y méritos de los estudios de género a efectos de la evaluación de la actividad docente e investigadora.

d) La creación de cátedras de estudios de género.

e) La especialización de cursos de postgrado y doctorados en estudios de género y la creación de institutos o seminarios universitarios de estudios de la mujer.

f) El acceso a la enseñanza universitaria de las mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.

g) La creación y sostenimiento de las unidades de género en los centros universitarios públicos.

h) Que los materiales curriculares y libros de texto carezcan de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios.

CAPÍTULO II

Igualdad de trato y oportunidades en el empleo

Sección 1.ª Igualdad y conciliación en las empresas

Artículo 36. *Incentivos al empleo femenino.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha incentivará el empleo femenino a través de las siguientes medidas:

a) Aplicar la transversalidad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en la Región y que sean competencia de la Junta de Comunidades.

b) Incrementar la participación de las mujeres en los programas que desarrollen las políticas activas de empleo, en la misma proporción que éstas suponen de la totalidad de personas desempleadas.

c) Establecer en colaboración con las entidades locales en sus planes de empleo, una reserva para la contratación de mujeres en el mismo porcentaje de lo que suponen las desempleadas respecto de la totalidad de personas paradas.

d) Incentivar a las empresas que proporcionen servicios socio-comunitarios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Establecer ayudas económicas a la contratación indefinida de mujeres y, en particular, de aquellas que sus especiales circunstancias las sitúen en una posición de mayor vulnerabilidad.

f) Conceder ayudas a las mujeres para la creación de empresas y autoempleo femenino al inicio de la actividad, así como prestándoles asesoramiento y acompañamiento durante los dos años siguientes.

g) Incentivar la contratación de mujeres con diferentes discapacidades, tanto en los planes de empleo locales como en la empresa privada, subvencionando las medidas imprescindibles de adecuación del espacio laboral a la minusvalía de la persona con contrato indefinido.

h) Establecer el Distintivo de Excelencia para las empresas que acuerden con la representación legal del personal planes de igualdad y conciliación, acciones de responsabilidad social y los ejecuten.

i) Incentivar la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad negociados con la representación legal del personal, en las empresas de Castilla-La Mancha de entre 50 y 250 trabajadores/as.

Artículo 37. *Concertación social y dialogo social.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará la igualdad de oportunidades mediante las siguientes medidas:

a) Introducir en las propuestas de concertación social y dialogo social, en las que la Junta de Comunidades participe, la sistematización de acciones que fomenten la mayor presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, atendiendo a la calidad y permanencia en el empleo, a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Posibilitar cursos de formación en igualdad a los agentes sociales y económicos.

c) Promover la elaboración de guías de buenas prácticas en la negociación colectiva.

d) Favorecer el asesoramiento técnico a las empresas que no vengan obligadas a realizar planes de igualdad, para que puedan afrontar su elaboración voluntaria con mayor facilidad.

e) Velar porque los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad, resulten discriminatorias o presenten un contenido contrario a lo dispuesto en la presente Ley de Igualdad, colaborando a tal efecto con la autoridad laboral y conforme al artículo 90.6 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Contratación pública.*

1. Con el fin de promover la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos que celebre, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, respetando la legislación vigente y el acervo comunitario.

2. El Consejo de Gobierno determinará anualmente los contratos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones especiales de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, pudiendo establecer, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

3. 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, hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 39. *De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la escolarización de menores de 0 a 3 años, así como la creación de plazas en centros de día para personas con pérdida de autonomía personal y dependientes.

Sección 2.ª Igualdad y conciliación en el empleo público

Artículo 40. *Igualdad en el empleo del sector público.*

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha desarrollarán las medidas necesarias para que mujeres y hombres alcancen condiciones de igualdad efectiva en el acceso y promoción al empleo público. En la negociación colectiva se promoverá un catálogo de medidas efectivas para garantizar la igualdad retributiva, para la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos, cuerpos y categorías, y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o profesional.

2. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán el acceso de las mujeres a la carrera profesional.

3. En las convocatorias de procesos selectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se elaborará el correspondiente informe de impacto de género.

Artículo 41. *Planes de igualdad en la función pública.*

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, para su personal, un Plan de Igualdad de Oportunidades en la Función Pública. Este plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Artículo 42. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el empleo público.*

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará las siguientes medidas:

a) En los departamentos, organismos y empresas públicas dependientes de la Junta de Comunidades se establecerán, previa negociación con los sindicatos más representativos, planes de conciliación que podrán incluir, entre otros, aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones.

b) El acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación para las personas que se han reincorporado al servicio o actividad laboral después de un permiso, o suspensión de contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o de una excedencia por cuidado de hijos o hijas, o de personas enfermas o dependientes, conforme se determine reglamentariamente.

c) La realización de un horario flexible, siempre que se alcancen los objetivos predeterminados y lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y las necesidades del servicio.

Artículo 43. *Embarazo, maternidad, paternidad.*

1. La maternidad es una función social que debe ser garantizada promoviendo las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la propia maternidad puedan tener en los derechos de las mujeres.

2. Deberá garantizarse la protección a la salud y la seguridad de las trabajadoras y funcionarias embarazadas y las que se encuentren en periodo de lactancia, teniendo estas mujeres derecho al cambio temporal del puesto o centro de trabajo o servicio, para evitar un riesgo específico.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantiza la percepción de la totalidad de los haberes del personal a su servicio en situación de baja por riesgo durante el

embarazo; igualmente, las mujeres gestantes tendrán prioridad en la elección del periodo de vacaciones.

4. **(Derogado).**

5. Al personal dependiente de la Junta de Comunidades se le garantiza que, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Sección 3.ª Distintivo de excelencia

Artículo 44. *Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.*

1. El Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género es una marca a través de la cual la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reconoce a aquellas empresas y entidades, públicas o privadas, que destaquen por la implantación de planes o medidas de igualdad durante al menos dos años, siempre que tengan su domicilio en Castilla-La Mancha o, si no lo tienen, que hubieran contratado personal en esta región y dispongan de sucursal, delegación o cualquier otra representación.

2. La concesión del distintivo la realizará la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a propuesta del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, de acuerdo con los parámetros de igualdad, derechos, facultades y obligaciones que se determinen mediante las bases reguladoras del Distintivo.

Corresponderá al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha el control de la renovación y revocación del Distintivo de Excelencia en Igualdad de Género.

CAPÍTULO III

Salud y Bienestar

Artículo 45. *La Perspectiva de género en salud.*

1. La Administración sanitaria incorporará la perspectiva de género en todos los planes, estudios e investigaciones relacionados con la salud. En particular, deberá tener en cuenta las diferentes situaciones, condiciones de vida y trabajo de las mujeres y los hombres, y su incidencia en la salud.

2. El acoso sexual y el acoso relacionado con el género, en el trabajo, afectan a la salud laboral y por ello deberá tratarse como un riesgo profesional.

Artículo 46. *Salud y Género.*

La Administración sanitaria garantizará, en los términos previstos en esta Ley, el derecho a la protección de la salud de las mujeres, prestando especial atención a sus ciclos vitales y necesidades específicas por razón de sexo. A tal fin adoptará las medidas necesarias para:

a) Garantizar en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha una asistencia médica especializada en materia de salud reproductiva sexual, embarazo, contracepción y maternidad, así como la prevención de enfermedades prevalentes.

En la aplicación de las nuevas tecnologías en fecundaciones, embarazos y donaciones de óvulos, antes de adoptar cualquier decisión, las comisiones de bioética o análogas deberán evaluar el impacto de género.

b) Garantizar que en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha habrá un servicio especializado de salud reproductiva adaptado para las mujeres con diferentes discapacidades.

c) Atender a los colectivos de mujeres con mayor riesgo para su salud con la creación de programas educativos y preventivos específicos, en particular a mujeres adolescentes, víctimas de violencia de género, mayores, inmigrantes, con diferentes discapacidades, con enfermedad mental, drogodependientes y prostituidas.

d) Incentivar las investigaciones sobre la sintomatología de las enfermedades dependiendo del sexo de la persona y la incidencia de los tratamientos farmacológicos y rehabilitadores en hombres y mujeres con especial énfasis a los colectivos de mujeres más vulnerables.

e) Promover programas de educación afectivo-sexual para mujeres jóvenes.

f) Prevenir y tratar enfermedades que afectan especialmente a mujeres, como anorexia, bulimia o fibromialgia.

g) Garantizar que todos los trabajadores del servicio público de sanidad reciban formación específica en la prevención, detección y tratamiento de las mujeres víctimas de la violencia de género.

Artículo 47. *Participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la sanidad pública.*

Los consejos de salud de área y de zona básica de salud, y comisiones de bioética o análogas, contarán con una participación equilibrada de hombres y mujeres en los representantes designados por las Administraciones públicas.

CAPÍTULO IV

Medios de comunicación e imagen de las mujeres en la publicidad

Artículo 48. *Medios de comunicación de titularidad pública.*

1. Los medios de comunicación de titularidad pública, los que subvencionen o en los que participen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, debiendo utilizar un lenguaje no sexista.

2. En sus órganos de administración se respetará el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

Artículo 49. *Prevención de la discriminación por razón de sexo en los medios de comunicación social públicos.*

1. El consejo de dirección de cada uno de los medios de comunicación públicos designará a una persona, experta en género, como responsable de la supervisión de las publicaciones, emisiones o programas, propios o subvencionados, para informar si de los mismos se pudiera deducir la existencia de discriminación por razón de sexo, o la transmisión de la imagen de la mujer de forma sesgada, mostrando a las mujeres sólo desde modelos culturales sexistas o estereotipados.

2. En todos los supuestos en los que se aprecie discriminación por razón de sexo, deberá suspenderse cautelarmente la publicación o emisión y tratar con los y las autoras o productoras la posibilidad de modificar los aspectos discriminatorios. En todo caso el consejo de dirección deberá decidir sobre la continuación o suspensión definitiva de la publicación, emisión o programación.

Artículo 50. *Fomento de la autorregulación de los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará por que los medios de titularidad privada transmitan una imagen de la mujer igualitaria y no discriminatoria.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la formación en género para las y los profesionales de los medios de comunicación social; asimismo, elaborará recomendaciones, cláusulas marco y códigos que erradiquen los estereotipos masculinos y femeninos, impulsando pactos de autorregulación en los medios de comunicación de titularidad privada.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha asesorará a los medios de comunicación que quieran elaborar un manual de estilo para el tratamiento informativo de la violencia de género. Igualmente, fomentará que en los órganos de administración de los

medios de comunicación de titularidad privada se cumpla el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

Artículo 51. *Imagen de las mujeres en la publicidad.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará para que la imagen de las mujeres que se transmita a través de la publicidad sea igualitaria, plural y no estereotipada en función del género.
2. No podrá emitirse o editarse publicidad que fomente o induzca a la prostitución de mujeres en ningún medio de comunicación de titularidad pública.

Artículo 52. *Publicidad discriminatoria.*

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha estará legitimado para la interposición de acciones de rectificación y cese de la publicidad discriminatoria por razón de sexo y aquella que utilice el cuerpo de la mujer sin que tenga relación con el objeto que se publicita.

TÍTULO III

Medidas contra la discriminación por razón de sexo

CAPÍTULO I

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 53. *Del acoso sexual y por razón de sexo.*

1. 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. En todo caso, se considerarán 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 54. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

1. Las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha, enumeradas en el artículo 3.2 de la presente Ley, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, aplicando medidas de prevención y de atención, así como la información y formación especializada en esta materia en las relaciones de trabajo.
2. Para garantizar que el personal de la Administración pública tenga una prevención y protección eficaz contra el acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas otorgarán a las conductas de acoso la consideración de conductas que afectan a la salud laboral y elaborarán, conjuntamente con los sindicatos, una declaración de principios sobre la prevención del acoso, prohibiendo cualquier manifestación o expresión escrita, plástica u otra forma que incite a la utilización de la mujer como objeto sexual.
3. Las Administraciones públicas garantizarán a su personal el asesoramiento jurídico y psicológico especializado como víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. En los tablones de anuncios del centro de trabajo se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. El Instituto de la Mujer impulsará la elaboración de protocolos para la prevención y protección del acoso sexual y por razón de sexo.

CAPÍTULO II

Discriminación retributiva

Artículo 55. *Prevención de la discriminación retributiva.*

1. Las Administraciones públicas castellano-manchegas garantizarán la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. Cuando algún colectivo funcionarial o laboral formule una queja de aparente discriminación retributiva por razón de sexo, será examinada por la comisión paritaria correspondiente o por los órganos de representación del personal funcionario, que elevará informe al respecto.

Artículo 56. *Código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha elaborará, con la representación sindical y empresarial castellano-manchega, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas.

CAPÍTULO III

Medidas administrativas contra la discriminación por razón de sexo

Artículo 57. *Cláusula igualitaria en contrataciones administrativas.*

En aquellos pliegos de cláusulas administrativas particulares de la Administración autonómica en los que, para la contratación, sea contemplado el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas, podrá ser calificado el cumplimiento de ese principio como obligación contractual esencial para todo el tiempo que dure el contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

Artículo 58. *Sanciones.*

1. Las empresas que hayan sido sancionadas en firme por incumplimiento de condiciones especiales de ejecución del contrato atinentes a la no discriminación por razón de sexo, constituyendo dicho incumplimiento infracción grave, únicamente podrán participar en los procedimientos de contratación y recibir subvenciones de la Administración autonómica cuando acrediten haber cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad o adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El órgano competente en materia de igualdad deberá dar su conformidad a dichas medidas.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha revocará el distintivo de excelencia a las empresas que hayan sido sancionadas administrativa o judicialmente por discriminación por razón de sexo, y dicha sanción tenga firmeza, sin que puedan recuperar el distintivo de excelencia hasta transcurrido un periodo entre uno y tres años a contar desde las extinción de las responsabilidad derivada de aquellas sanciones, conforme se establezca reglamentariamente.

TÍTULO IV

Garantía del Derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo

Artículo 59. *El Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha.*

1. El Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha es la institución garante del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas castellano-manchegas.

2. El Informe anual que el Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha remite a las Cortes deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, en el que se recogerá la actividad que desarrolle, como institución comisionada por las Cortes Regionales, para supervisar las actuaciones de las Administraciones públicas en cumplimiento de sus competencias sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo.

Téngase en cuenta que la Ley 12/2011, de 3 de noviembre, suprime la institución del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha, con efectos de 29 de diciembre de 2011. Ref. BOE-A-2012-3444

Artículo 60. *Informes y monografías sobre igualdad de género.*

La Adjuntía de Igualdad del Defensor del Pueblo realizará informes monográficos o especiales sobre igualdad de género y no discriminación por razón de sexo de aquellas actuaciones realizadas en la defensa de las ciudadanas y los ciudadanos, ante quejas de discriminación por razón de sexo y en los supuestos acordados de oficio.

Téngase en cuenta que la Ley 12/2011, de 3 de noviembre, suprime la institución del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha, con efectos de 29 de diciembre de 2011. Ref. BOE-A-2012-3444

TÍTULO V

Entidades no gubernamentales colaboradoras para la implantación de la igualdad

Artículo 61. *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del Instituto de la Mujer, promoverá la realización de encuentros locales, regionales, nacionales e internacionales de las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la participación de éstas en las políticas públicas para la igualdad.

2. Asimismo, se promocionará la creación de Consejos Locales de la Mujer, en los que participarán las asociaciones de mujeres para la planificación de las políticas públicas de igualdad, su ejecución y evaluación. Se desarrollará reglamentariamente su composición, organización y funcionamiento.

Artículo 62. *Incorporación de las asociaciones de mujeres en los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha.*

Para la implantación de la igualdad, las asociaciones de mujeres de ámbito regional, conforme se establezca reglamentariamente, estarán representadas en los órganos de toma de decisión de los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha en los que participe la sociedad civil.

Artículo 63. *La interlocución entre las administraciones publicas castellano-manchegas y las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del Instituto de la Mujer, fomentará la interlocución, con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para la implantación de la igualdad real en el ámbito laboral y funcionarial.

Con este fin se establecerá una mesa en materia de igualdad en el marco del diálogo social que se reunirá periódicamente para dar seguimiento a la normativa en dicha materia.

2. El Instituto de la Mujer establecerá cauces para que la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales en organismos públicos atienda a los criterios de participación equilibrada de mujeres y hombres designados por estas instituciones.

3. Asimismo, se establecerán los cauces para que el empresariado y las personas trabajadoras, a través de sus representantes, acuerden acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género en la empresa y en su entorno social.

Artículo 64. *Participación de las organizaciones vecinales y de consumidores en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través del Instituto de la Mujer, promoverá la participación de las organizaciones vecinales y de consumidores en la implantación de la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la participación de las mujeres en estas organizaciones, con el fin de que tengan representación equilibrada las diferencias y diversidades de mujeres y hombres.

Artículo 65. *Participación de los colegios y asociaciones profesionales en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá establecer protocolos de colaboración para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, con aquellos colegios y asociaciones profesionales que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que en sus prácticas profesionales lleven a cabo acciones dirigidas a conseguir la igualdad de género y erradicar la discriminación por razón de sexo.

b) Que en sus juntas directivas respeten los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.

Disposición adicional única. *Unidades de Igualdad.*

En el plazo máximo de cinco años, desde la entrada en vigor de esta Ley, deberán estar en funcionamiento las Unidades de Igualdad en todas las Consejerías.

Disposición derogatoria única. *Cláusula general.*

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que contradigan, o se opongan, a lo previsto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.*

Se modifica la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en los siguientes términos:

Uno. Se adicionan los siguientes apartados al artículo 3, Funciones del Instituto:

«21. Impulsar las actuaciones ejecutivas de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, elaborar planes estratégicos de igualdad, coordinar las unidades de género y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la citada Ley.

22. Elaborar cada tres años el informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

23. Dirigir el Centro de Estudios e Investigación de Igualdad de Género.

24. Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación para tramitar sus reclamaciones por discriminación por razón de sexo.

25. Realizar y publicar informes independientes, así como formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación por razón de sexo.

26. Asesorar e informar a la autoridad laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores.

27. Cualquier otra que le otorguen las leyes que sobre la igualdad de género sean promulgadas por el Estado y la Comunidad Autónoma.»

Dos. El apartado 2 del artículo 5, Consejo de Dirección, queda redactado como sigue:

«El Consejo de Dirección se compone de:

a) Presidencia: la persona titular de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) Vicepresidencia: la persona titular del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

c) Vocales:

Una persona con rango, al menos, de Director/a General de cada una de las Consejerías que integran la Administración Regional, designada por las personas titulares de las mismas, así como las personas que ostenten la dirección del Instituto de la Juventud y del Instituto de Consumo de Castilla-La Mancha.

Cuatro personas designadas a propuesta de la dirección del Instituto de la Mujer, entre personas de acreditada trayectoria a favor de la igualdad de los derechos entre ambos sexos.

d) Secretaría: será desempeñada por personal del Instituto de la Mujer, designado por la dirección de éste, con voz pero sin voto.»

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha.*

Se modifica la Ley 16/2001, de 20 de diciembre, del Defensor del Pueblo de Castilla-La Mancha, en los siguientes términos:

Uno. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 10.2, en los siguientes términos:

«Esta adjuntía será la encargada de realizar informes monográficos sobre la igualdad de género y no discriminación por razón de sexo, y de las actuaciones realizadas de oficio en defensa de los ciudadanos y ciudadanas en estas materias.»

Dos. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 33.1, en los siguientes términos:

«Este informe deberá tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, donde se recojan todas las actuaciones relacionadas con la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación por razón de sexo.»

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas.*

El artículo 2 de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y de Protección a las Mujeres Maltratadas, queda redactado como sigue:

«Las medidas contempladas en la presente Ley serán de aplicación a quienes tengan la condición de ciudadanos y ciudadanas castellano-manchegos en los términos establecidos en el Estatuto de Autonomía, y a las mujeres que dentro del territorio de la Comunidad Autónoma estén sometidas a trata con fines de explotación sexual, prostitución o comercio sexual.»

Disposición final cuarta. *Cláusula general.*

Las modificaciones normativas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta Ley, en los casos en que ésta no establezca un plazo específico, se producirán en el plazo de cuatro años desde su entrada en vigor.

Esta actuación es aplicable concretamente respecto de la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de administración, decisión, ejecutivos, consultivos y asesores.

Disposición final quinta. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo reglamentario de la presente Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha».

§ 226

Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha
«DOCM» núm. 151, de 4 de diciembre de 2002
«BOE» núm. 24, de 28 de enero de 2003
Última modificación: 27 de diciembre de 2019
Referencia: BOE-A-2003-1692

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española establece en su artículo 14 el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha en su artículo 4, apartado dos, establece que corresponde a los poderes públicos regionales promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de la Región. Y en el apartado tres, determina que la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. A su vez el artículo 31, apartado 1, párrafo primero reconoce la competencia exclusiva de la Administración Autonómica para la organización, régimen y funcionamiento de sus Instituciones de Autogobierno.

A pesar de todos los avances hacia la igualdad que han conseguido las mujeres de Castilla-La Mancha en los últimos años, quedan todavía factores y situaciones de discriminación que las Instituciones han de contribuir a superar.

Con la finalidad de promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre mujer y hombre en todos los ámbitos de la vida, se crea el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, concebido como un Organismo Autónomo con personalidad jurídica propia, que persigue fundamentalmente:

Erradicar la violencia familiar que sufren todavía muchas mujeres en Castilla-La Mancha, y que, en algunos casos, ha producido muertes a manos de los maridos o compañeros, cuidando del exacto cumplimiento de las medidas que recoge la Ley 5/2001, de 17 de mayo de 2001, de prevención de malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas.

Coordinar con las Consejerías las actuaciones transversales que hagan más efectivas las políticas del Gobierno en la consecución de los derechos de las mujeres y la igualdad de oportunidades de éstas en todos los ámbitos de la vida.

Fomentar medidas específicas de empleo que faciliten el acceso de las mujeres al mercado laboral y reduzcan el nivel de desempleo que padecen las mujeres, que es el doble que el de los hombres.

Favorecer la integración laboral de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, eliminando la desigualdad salarial y acabar con la discriminación de los convenios colectivos que, con demasiada frecuencia, contienen cláusulas discriminatorias para las mujeres en la clasificación de las categorías laborales.

Acabar con la cultura tradicional, eminentemente sexista, que impide a las mujeres ocupar espacios de decisión en el ámbito económico y laboral, y con la precariedad de las condiciones de trabajo que sigue afectando mayoritariamente a las mujeres.

Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, que permitan a las mujeres su participación como ciudadanas con plenos derechos.

Impulsar leyes que favorezcan la democracia paritaria. La democracia real, exige la paridad. Hasta hace muy poco tiempo, los hombres han sido los representantes de las mujeres en todos los órganos de decisión. Para que la representatividad sea fiel reflejo de la sociedad es necesario incrementar la participación de las mujeres en todos los cargos de representación.

Erradicar la pobreza y la marginación que sufren las mujeres. Los estudios demuestran que la mayoría de las que viven solas con hijos e hijas a su cargo se hallan, mayoritariamente, en los niveles severos de la pobreza. La situación de necesidad que sufren las mujeres separadas o divorciadas que no reciben la pensión de su cónyuge establecida judicialmente, es otro de los factores de empobrecimiento.

Propiciar el acceso de las mujeres a los estudios superiores tradicionalmente realizados por hombres. Aún cuando las mujeres son el 52 por 100 aproximado de la población universitaria, este tipo de estudios siguen siendo un espacio ajeno a las mujeres.

Promocionar medidas sanitarias específicas para las mujeres.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Creación y naturaleza jurídica.*

1. Se crea el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha como Organismo Autónomo adscrito a la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha estará dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

3. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha prestará apoyo técnico en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a todos los departamentos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

4. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha se regirá por la presente Ley, las normas que la desarrollen y la legislación general sobre entidades autónomas que sea de aplicación.

Artículo 2. *Fines.*

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha tendrá como fines esenciales:

a) Conseguir la igualdad real y efectiva de la mujer y el hombre en todos los ámbitos de la vida.

b) Prevenir la violencia contra las mujeres así como proteger y asistir a las víctimas y, en especial, velar por el cumplimiento de la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas.

c) Establecer medidas concretas que favorezcan la participación y la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de Castilla-La Mancha.

d) Eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en Castilla-La Mancha.

e) Promocionar profesionalmente a la mujer castellano manchega.

f) Actuaciones concretas para la mujer en el medio rural.

g) Fomentar el asociacionismo entre las mujeres de la Región.

Artículo 3. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha desarrollará las siguientes funciones:

1. Promover el desarrollo de programas integrales del Gobierno de la Comunidad Autónoma, impulsando medidas y servicios que contribuyan a eliminar la discriminación de la mujer.

2. Fomentar medidas de sensibilización contra la violencia hacia las mujeres y el cambio de valores a través de la educación, garantizando la seguridad, recuperación y protección de las víctimas.

3. Impulsar medidas encaminadas a posibilitar el acceso de las mujeres al empleo, eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral, favorecer la formación continua tanto de desempleadas como de mujeres ocupadas y promover la iniciativa empresarial entre las mujeres.

4. Recibir y canalizar en vía administrativa las denuncias formuladas de casos concretos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.

5. Promover la ejecución de proyectos que incidan en una educación no sexista.

6. Impulsar propuestas específicas de actuación en relación con la salud de las mujeres.

7. Impulsar programas y actuaciones que contribuyan a incrementar la participación de las mujeres en la actividad económica, cultural, política y social.

8. Realizar el seguimiento de la legislación y su aplicación, así como, en su caso, proponer a los órganos competentes reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

9. Realizar, fomentar y divulgar cada tres años un informe sobre la situación de la mujer y su evolución en Castilla-La Mancha, orientados a la elaboración de las políticas de igualdad y a la sensibilización de la población hacia la problemática de la mujer.

10. Establecer relaciones de colaboración con las instituciones de análoga naturaleza de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la Comunidad Internacional.

11. Establecer relaciones y cauces de participación con Organizaciones y Asociaciones de Mujeres, Fundaciones y otros Entes y Organismos que por razón de sus fines contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

12. Favorecer el desarrollo de medidas dirigidas al fomento de un reparto más equilibrado de las responsabilidades, públicas y privadas, entre mujeres y hombres.

13. Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y en particular los dirigidos a aquéllas que tengan especial necesidad de ayuda.

14. Emitir informes y dictámenes en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales del Consejo de Gobierno que afecten a la mujer y dar conocimiento de ellos al Consejo Regional de la Mujer.

15. Promover la coordinación y prestar asesoramiento y colaboración a los distintos departamentos del Gobierno de Castilla-La Mancha y a las Entidades Locales para lograr los fines propuestos.

16. Velar por el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales en todo lo que afecte a la promoción de la mujer y favorecer la participación de la mujer castellano-manchega en foros internacionales donde se traslade su problemática.

17. Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión, para informar a los ciudadanos sobre los problemas de la mujer.

18. Proponer a las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, la adopción de programas de acción positiva para la mujer, así como la revisión y la coordinación de los que ya existieran, con el fin de superar la desigualdad.

19. Suscribir con las asociaciones de los medios de comunicación un protocolo de actuación para el tratamiento de la igualdad de género en los medios de comunicación y de la imagen de la mujer en la publicidad.

20. Cualquier otra función que relacionada con sus fines se le pudiese encomendar por el Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha.

21. Impulsar las actuaciones ejecutivas de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, elaborar planes estratégicos de igualdad, coordinar las unidades de género y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas por la citada Ley.

22. Elaborar cada tres años el informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

23. Dirigir el Centro de Estudios e Investigación de Igualdad de Género.

24. Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación para tramitar sus reclamaciones por discriminación por razón de sexo.

25. Realizar y publicar informes independientes, así como formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación por razón de sexo.

26. Asesorar e informar a la autoridad laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.6 del Estatuto de los Trabajadores.

27. Cualquier otra que le otorguen las leyes que sobre la igualdad de género sean promulgadas por el Estado y la Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO II

Órganos rectores

Artículo 4. *Órganos rectores y periféricos del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.*

1. Los órganos rectores del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha son:

a) El Consejo de Dirección.
b) La Dirección.

2. El Instituto contará con servicios en cada provincia, cuya estructura, denominación y funciones se determinará por Decreto del Consejo de Gobierno.

Artículo 5. *Consejo de Dirección.*

1. El Consejo de Dirección es el órgano superior de planificación y de programación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

2. El Consejo de Dirección se compone de:

a) Presidencia: la persona titular de la Presidencia de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) Vicepresidencias: la Vicepresidencia primera la ostentará la persona titular de la consejería con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La Vicepresidencia segunda la ostentará la persona titular del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

c) Vocales:

Una persona con rango, al menos, de Director/a General de cada una de las Consejerías que integran la Administración Regional, designada por las personas titulares de las mismas, así como las personas que ostenten la dirección del Instituto de la Juventud y del Instituto de Consumo de Castilla-La Mancha.

Cuatro personas designadas a propuesta de la dirección del Instituto de la Mujer, entre personas de acreditada trayectoria a favor de la igualdad de los derechos entre ambos sexos.

d) Secretaría: será desempeñada por personal del Instituto de la Mujer, designado por la dirección de éste, con voz pero sin voto.

Artículo 6. *Funciones del Consejo de Dirección.*

Son funciones del Consejo de Dirección:

a) Aprobar el Reglamento de Régimen interior del Instituto.

b) Aprobar el Plan anual de actividades, así como la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del Instituto de la Mujer que será presentado en las Cortes Regionales.

c) Conocer el Anteproyecto del presupuesto del Instituto y la propuesta de la relación de puestos de trabajo del mismo.

d) Informar las propuestas sobre políticas de igualdad que afecten al conjunto de la acción gubernamental.

e) Concertar la política de las distintas Consejerías y de las Corporaciones Locales en lo referente a las políticas de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Artículo 7. *Funcionamiento del Consejo de Dirección.*

1. Se reunirá con carácter ordinario tres veces al año.
2. Podrá celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de la Presidencia del Consejo de Dirección o de dos tercios de sus miembros.
3. La Presidencia convocará y presidirá las reuniones, función que podrá delegar en la Vicepresidencia primera.
4. La válida constitución del Consejo de Dirección requerirá la presencia del Presidente/a y Secretario/a o de quienes les sustituyan y la mitad al menos de sus miembros en primera convocatoria y de un tercio en segunda convocatoria.
5. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de los asistentes y dirimirá en caso de empate el voto de calidad del Presidente/a.
6. Podrá acordarse la constitución en su seno de comisiones de trabajo para temas específicos o de especial interés.

Artículo 8. *Dirección del Instituto de la Mujer.*

1. La persona titular de la Dirección será nombrada y cesada por Decreto del Consejo de Gobierno a propuesta de la Presidencia del Instituto.
2. La Dirección del Instituto de la Mujer como órgano rector ejercerá las siguientes funciones:

a) La representación y dirección del Instituto.
b) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos de Instituto.
c) Aprobar los gastos, autorizar su compromiso y liquidación y reconocer las obligaciones, todo ello según el presupuesto aprobado, con los mismos límites que las leyes de Presupuestos Generales establezcan para los miembros del Consejo de Gobierno.
d) Dar posesión y cese al personal del Instituto y elaborar la propuesta de la relación de puestos de trabajo y elevarla al Consejo de Dirección para su conocimiento.
e) Recabar para el adecuado ejercicio de sus funciones, de los distintos órganos de la Administración Regional y demás poderes públicos, cuanta información considere necesaria en relación con la situación de la mujer y, especialmente, de las actuaciones que estos realicen en este campo.
f) Firmar en nombre del Instituto los contratos y convenios de su competencia.
g) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del organismo.
h) Elaborar el Plan anual de actividades.
i) Elaborar las propuestas de gastos y las estimaciones de ingresos del presupuesto del Instituto y elevarlas al Consejo de Dirección para su conocimiento y posterior remisión a la Consejería de Economía y Hacienda para su inclusión en el proyecto de ley de Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha y aprobar la liquidación de sus presupuestos.
j) Elaborar y programar el Plan de Igualdad de Oportunidades de las mujeres.
k) Ejecutar los acuerdos del Consejo de Dirección.
l) Presidir las Comisiones que se creen en el seno del Consejo de Dirección.
m) Cuantas otras funciones se le encomienden por el Consejo de Dirección y cualesquiera otras que se le atribuya reglamentariamente.

CAPÍTULO III

Órgano de consulta y participación

Artículo 9. *Consejo Regional de la Mujer.*

1. El Consejo Regional de la Mujer es el órgano consultivo y de participación del Instituto de la Mujer.
2. Su funcionamiento y régimen jurídico se regulará por Decreto.

CAPÍTULO IV

Personal al servicio del Instituto

Artículo 10. *Personal al servicio del Instituto.*

El personal al servicio del Instituto se seleccionará y regirá por las normas aplicables al personal de la Administración Regional según su régimen específico.

CAPÍTULO V

Régimen económico-financiero del Instituto de la Mujer

Artículo 11. *Recursos económicos.*

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, contará con los siguientes recursos:

a) Los créditos que con destino al Instituto se consignen en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.
b) Aportaciones de Entidades tanto públicas como privadas que hayan establecido convenios con el Instituto.
c) Subvenciones y donaciones de Entidades y organismos, públicos o privados y de los particulares.
d) Tasas, precios públicos y rendimientos correspondientes a las actividades realizadas por el Instituto.
e) Productos y rentas de su patrimonio.
f) Todos los recursos no previstos en los apartados anteriores que puedan serles atribuidos por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 12. *Patrimonio.*

1. Los bienes y derechos que la Administración Autonómica adscriba al Instituto conservarán su calificación jurídica originaria y sólo podrán utilizarse para el cumplimiento de sus fines.
2. El Instituto ejercerá los derechos y prerrogativas relativos al dominio público legalmente establecidos, a efectos de conservación, correcta administración y defensa de dichos bienes.

La adscripción de los mismos será acordada de conformidad con lo establecido en la Ley 6/1985, de 13 de noviembre, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 13. *Régimen económico.*

El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha someterá su régimen presupuestario a lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma y en el texto refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha, aprobado por Decreto Legislativo 1/2002, de 19 de noviembre, o norma que le sustituya y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 106 y siguientes de este texto refundido, rendirá cuenta de sus operaciones a la Sindicatura de Cuentas.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final primera.

1. Se autoriza al Consejo de Gobierno para dictar, en el plazo de seis meses, las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente Ley.
2. Asimismo, se faculta al Consejo de Gobierno para crear otros órganos de consulta y participación a propuesta del Instituto.

Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha».

§ 227

Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha
«DOCM» núm. 201, de 15 de octubre de 2018
«BOE» núm. 301, de 14 de diciembre de 2018
Última modificación: 20 de junio de 2024
Referencia: BOE-A-2018-17065

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad de la ley.*

La presente ley tiene como objeto actuar frente a la violencia de género que, como manifestación de la desigualdad, la discriminación y las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, se ejerce sobre estas por el solo hecho de serlo, a través de la adopción de medidas integrales en orden a:

a) La detección, prevención, formación y sensibilización.
b) La protección, atención integral y reparación del daño de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.
c) La investigación, recogida de información y evaluación a través de planes estratégicos de igualdad.
d) La responsabilidad institucional para erradicar la violencia de género.

[. . .]

Artículo 3. *Concepto de violencia de género.*

A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género la violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones, coacciones o la privación arbitraria de la libertad, y tenga como resultado un daño físico, económico, psicológico, sexual u otro relacionado con el entorno social, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

También se incluye en el concepto de violencia de género el homicidio o asesinato de menores cometido por el padre, o por el hombre con el que la madre mantiene o ha mantenido una relación afectiva de pareja, con o sin convivencia, con el fin de infringir a la madre un maltrato psicológico o emocional.

[. . .]

Artículo 6. *Principios rectores de la actuación administrativa.*

La actuación frente a la violencia de género debe regirse por los siguientes principios:

a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos.

b) Adopción de las medidas necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género.

c) Enfoque integral de la violencia de género y consideración desde su naturaleza transversal.

d) Actuación diligente en casos de violencia, que se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional.

e) Coordinación y colaboración entre entidades públicas y privadas implicadas en el ámbito de la violencia de género.

[. . .]

TÍTULO II

Prevención y sensibilización

Artículo 8. *Medidas de promoción, prevención y sensibilización.*

1. Las medidas de promoción de la igualdad y de sensibilización tienen por objeto la eliminación de los prejuicios basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres, e irán encaminadas a erradicar las pautas de conducta sexistas que propician la violencia de género, siendo su principal ámbito el de la educación formal y no formal, las organizaciones de mujeres, los medios de comunicación, productos audiovisuales y medios sociales y las campañas publicitarias.

2. Las medidas de prevención tienen por objeto, de un lado, la detección de las situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas y potenciales víctimas de violencia de género, bajo el principio de diligencia debida, y de otro, poner a disposición de la ciudadanía y en especial de las mujeres, de forma ágil e íntegra, la información básica relativa a los recursos dispuestos por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la asistencia integral a víctimas y supervivientes. Todo ello sin perjuicio de la función preventiva que tienen igualmente las medidas de sensibilización.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha llevará a cabo medidas dirigidas a los hombres con el fin de abordar la desigualdad de género entre mujeres y hombres y la construcción de nuevas masculinidades.

4. Las previsiones de este título serán de aplicación a todos los centros educativos y universidades autorizados a impartir enseñanzas regladas, así como a los medios de comunicación, tanto analógicos como digitales, entidades y empresas públicas o privadas con las que se concierte la prestación de servicios públicos o sean financiadas directa o indirectamente por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

5. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha utilizará en el ámbito definido en el apartado anterior, así como en cualquier comunicación institucional, un uso no sexista del lenguaje mediante el empleo de expresiones y conceptos inclusivos que no invisibilice el género femenino o lo refleje en un plano secundario respecto al masculino.

CAPÍTULO I

Educación

Artículo 9. *Actuaciones en el ámbito educativo.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha desarrollará dentro de sus competencias una asignatura obligatoria con contenidos relativos a igualdad, educación afectivo-sexual, y prevención de la violencia de género a impartir tanto en Educación Primaria como en Educación Secundaria Obligatoria para transmitir los valores de igualdad, respeto y diversidad. Asimismo, se introducirá de manera trasversal en los currículos de todas las asignaturas, elementos que pongan en valor la igualdad, potenciando la visibilidad

de la mujer, y en historia, el origen, desarrollo y logros del movimiento feminista e historia de las mujeres.

2. La persona del Consejo Escolar de cada uno de los centros educativos encargada de impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, deberá elaborar una memoria anual sobre las actuaciones concretas desarrolladas para la implementación de los principios de igualdad de género, coeducación, erradicación de estereotipos y prevención de conductas violentas, que será remitida al Consejo Escolar de Castilla-La Mancha para el informe de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con arreglo a lo previsto en el artículo 34 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

3. El personal docente y no docente que forma parte de los centros educativos no tolerará ninguna forma de machismo y misoginia entre las personas que forman parte de la comunidad educativa, impulsándose en cada centro la prevención y medidas correctoras de estas conductas en las Normas de Convivencia, Organización y Funcionamiento del Centro (NCOF), y aplicando principios pedagógicos de respeto a la identidad e imagen de las mujeres, así como los relacionados con la identidad de género y la diversidad sexual.

4. El Servicio de Inspección Educativa de la Junta de Comunidades velará por la implementación de los principios de coeducación y prevención de la violencia de género, así como de la impartición de la asignatura mencionada en el apartado primero, con supervisión de libros de texto y material educativo, así como del deber de diligencia en la detección de agresiones de género, incluidas las sufridas por menores por razón de su identidad y diversidad afectivo-sexual.

5. La Junta de Comunidades facilitará formación y apoyo institucional a los centros y asociaciones de familias del alumnado fomentando su implicación en la coeducación, la identificación de situaciones de violencia de género y la erradicación de cualquier grado de tolerancia social hacia la desigualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 10. *Formación del profesorado y del personal socioeducativo no docente.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de la consejería competente en materia de educación y de la consejería competente en materia de función pública, garantizará que el personal que forma las plantillas de los centros educativos y que tiene contacto directo y trabaja con el alumnado, cuente con formación específica y permanente, relativa al sistema sexo/género y construcción cultural de la desigualdad y la violencia de género, incluidas las microviolencias, integrando igualmente tales contenidos en los procesos de acceso a la labor docente y a la inspección educativa, y potenciando la función de los centros educativos y el personal a su servicio en el conocimiento de las causas que desencadenan la violencia de género, la detección precoz y denuncia de las agresiones de género de conformidad con la legislación aplicable sobre protección de menores.

Artículo 11. *Formación en las Universidades.*

1. Las Universidades de Castilla-La Mancha, con el asesoramiento del Instituto de la Mujer o, en su caso, el organismo competente en materia de igualdad y la consejería competente en materia de educación, promoverán que los estudios universitarios incluyan contenidos de igualdad de género dirigidos a la comprensión del sistema sexo/género, construcción cultural de la desigualdad y la violencia de género, prestando especial atención a los estudios del ámbito de las ciencias sociales y jurídicas y de las ciencias de la salud y aquellos otros dirigidos a la obtención de titulación cuyo desarrollo profesional pueda estar relacionado con la igualdad y violencia de género.

2. Las Universidades de Castilla-La Mancha, con el asesoramiento del Instituto de la Mujer o, en su caso, el organismo competente en materia de igualdad y la consejería competente en materia de educación, impulsarán la especialización de postgrado en igualdad y prevención, detección, intervención, apoyo y recuperación de las mujeres y menores víctimas de violencia de género. lgualmente se promoverá la investigación, tanto en materia de violencia como de igualdad de género, como medio de contribuir a la erradicación de la violencia machista.

CAPÍTULO II

Sensibilización

Artículo 12. *Campañas de sensibilización.*

1. La Administración Regional realizará periódicamente campañas institucionales de sensibilización para promover el rechazo hacia toda manifestación de violencia de género, prevenirla y avanzar en su eliminación, así como en la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Las actuaciones de sensibilización tendrán como objetivo modificar los prejuicios, modelos y conductas con relación a las mujeres y a la violencia machista, mostrando su multidimensionalidad y enmarcándola en la desigual distribución de poder entre mujeres y hombres.

3. Se tendrán en cuenta las especiales condiciones de las mujeres residentes en el medio rural, las características de la población joven y adolescente, que constituirán el sector de población prioritario, y el desarrollo de las masculinidades alternativas.

[. . .]

Artículo 15. *Medidas en el ámbito de los medios de comunicación.*

1. Los medios de comunicación no divulgarán imágenes o contenidos que banalicen, justifiquen o inciten a cualquier forma de violencia de género, o que contribuyan a perpetuar los estereotipos que conforman el contexto de la violencia contra las mujeres, incluyendo la formación periódica de las/los profesionales de la comunicación para que incorporen la perspectiva de género en cualquier información relacionada con agresiones sexistas y explotación sexual.

2. Se suspenderá cautelarmente, en los medios de comunicación públicos, la emisión de contenidos que contravengan lo previsto en el párrafo anterior, en los términos previstos en el artículo 49 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Artículo 16. *Medidas en el ámbito de la publicidad.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará que en su ámbito competencial no se realicen ni difundan contenidos y anuncios publicitarios que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia de género o que atenten a la dignidad de las mujeres, ejercitando en su caso las acciones de cesación y rectificación previstas en el artículo 32.1 de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal y de acuerdo con la legitimación reconocida al Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha por la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y por el artículo 6.2 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

2. Se promoverán acuerdos de autorregulación en todos los medios de comunicación social, en los que se recojan pautas de orientación sobre el tratamiento de la violencia de género y la imagen de las mujeres.

[. . .]

Artículo 18. *Creación de un órgano de vigilancia.*

1. El Gobierno Regional creará un órgano colegiado dependiente del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha o, en su caso, del organismo competente en materia de igualdad, con competencias para adoptar las medidas que procedan a fin de que la publicidad, los medios de comunicación y los contenidos audiovisuales traten y reflejen la violencia de género en toda su complejidad, sin perjuicio de las actuaciones de cesación que puedan ejercer otras entidades.

2. La composición de este órgano se desarrollará reglamentariamente y, al menos, formarán parte de él asociaciones de mujeres y organizaciones feministas.

3. El órgano de vigilancia tendrá, entre otras posibles, estas competencias:

a) Sensibilizar a la población en general sobre la reproducción de contenidos sexistas.

b) Denunciar sus contenidos ante los organismos competentes.

c) Potenciar el uso de imágenes positivas, roles y lenguaje inclusivo como herramientas necesarias para disolver las desigualdades de género y consiguientemente, las diferentes formas de violencia machista.

d) Elaborar y publicar los informes emitidos. Las labores realizadas y resultados obtenidos por este órgano se remitirán a las Cortes de Castilla-La Mancha.

Artículo 19. *Formación de profesionales.*

1. Todas las convocatorias de procesos selectivos que realice la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el acceso al empleo público, deberán incluir en los temarios el conocimiento sobre el valor de la igualdad y sobre la violencia de género.

2. El Gobierno Regional adoptará las medidas necesarias para impulsar la formación sobre violencia de género y conocimiento del valor de la igualdad dirigida a cualquier profesional que desempeñe un empleo público relacionado con el objeto de la presente ley.

3. Para profesionales que asistan a las víctimas de violencia de género se llevarán a cabo programas formativos de forma permanente. Los contenidos se extenderán a todas las manifestaciones de violencia de género, atendiendo también a las especificidades que se derivan de cada una de las distintas manifestaciones de la violencia sexista o las necesidades especiales de las mujeres que padezcan o estén en riesgo de sufrir cualquier forma de violencia de género.

TÍTULO III

Protección y atención a víctimas de violencia de género

CAPÍTULO I

Recuperación de mujeres víctimas y sus hijas e hijos menores

[. . .]

Artículo 23. *Red de Recursos para víctimas de violencia de género.*

1. La Red de Recursos para las víctimas de violencia de género es el conjunto coordinado de centros, servicios y recursos para la atención, asistencia, protección, recuperación y reparación de las víctimas que sufren violencia de género en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha.

2. La regulación y organización de estos servicios, que se establecerá reglamentariamente, garantizará una distribución territorial que cubra las necesidades de las víctimas de violencia de género, estando constituida por los siguientes servicios y recursos:

a) Centros de la Mujer configurados como unidades territoriales de dinamización e intervención en materia de igualdad de género, distribuidos a lo largo de la región castellano manchega, que de manera gratuita informan asesoran y orientan a las mujeres, incluidas las mujeres víctimas de la violencia de género, mediante una atención integral.

Estos centros están concebidos como un medio para contribuir a que las mujeres puedan rehacer su proyecto vital, así como acceder a los programas o recursos específicos más idóneos.

b) Recursos de Acogida a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos menores, a través de una intervención multidisciplinar que permita una recuperación integral mediante el desarrollo de procesos de reconstrucción para su normalización social y autonomía personal, a través de:

1.º Centros de Atención Urgente que ofrezcan alojamiento y protección por un espacio corto de tiempo a las mujeres víctimas de violencia y sus hijas e hijos menores, especializados en el diagnostico interdisciplinar y valoración para la derivación al recurso más adecuado.

2.º Casas de Acogida que ofrezcan un alojamiento temporal de larga estancia en condiciones de seguridad, especializadas en la atención integral para la recuperación de las secuelas de la violencia de género en las mujeres y sus hijas e hijos menores, incluyendo la atención especializada a mujeres jóvenes.

3.º Centros de Atención Integral en los que se disponga tanto de plazas de acogida urgente como de plazas de larga estancia.

4.º Centro de Atención y Valoración Integral configurado como un espacio que ofrece atención permanente y valoración integral para mujeres víctimas de violencia de género con problemáticas asociadas.

Los Recursos de Acogida, tenderán a la especialización, en coordinación con otras consejerías para garantizar la atención adecuada a las mujeres que además de sufrir violencia de género tengan otras circunstancias o situaciones añadidas, discapacidad, enfermedad mental o problemas de adicción.

c) Viviendas tuteladas que se ofrezcan con carácter temporal a víctimas de violencia de género que han finalizado su proyecto de intervención en los recursos de acogida para que puedan vivir de forma independiente.

[. . .]

TÍTULO IV

Investigación y evaluación

Artículo 31. *Objeto de programas de investigación.*

La Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Universidades implantadas en nuestra región promocionarán, fomentarán y divulgarán el desarrollo de estudios, investigaciones y tesis doctorales sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y la violencia de género presentes en nuestra sociedad, ya sea con reconocimientos, premios con dotación económica o por otros medios.

[. . .]

§ 228

Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha
«DOCM» núm. 235, de 28 de noviembre de 2019
«BOE» núm. 28, de 1 de febrero de 2020
Última modificación: 12 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-2020-1533

Las Cortes de Castilla-La Mancha, han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La desigualdad de género está presente en todas las sociedades y constituye una de las principales barreras para la plena inclusión a nivel social, económico y político de las mujeres.

En el ámbito rural, las situaciones de discriminación que viven las mujeres se agravan pues se enfrentan a la falta de oportunidades para incorporarse y permanecer en el mercado laboral a través de un empleo estable y de calidad, lidian con la escasez de infraestructuras y servicios en general y, en particular, de aquellos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o participan de forma escasa en los diferentes órganos de toma de decisiones, entre otras razones, porque en mayor medida están presentes roles de género, valores y actitudes sexistas. Estas situaciones conllevan, entre otras cuestiones, la marcha de las mujeres desde el medio rural al urbano, especialmente de las jóvenes, en busca de mejores oportunidades tanto para ellas como para sus hijas e hijos. La emigración de mujeres rurales genera una gran problemática en el medio rural, particularmente en los pequeños municipios, ya que implica su despoblamiento, envejecimiento y masculinización. Una de las prioridades de esta ley es, por consiguiente, la mejora de las oportunidades de vida para las mujeres en tanto que agentes clave para la vertebración y la cohesión social del medio rural.

En relación a la situación de las mujeres en el ámbito agrario se distingue un tipo de problemática específica que tiene que ver con la invisibilización, ya que históricamente el trabajo que han realizado las mujeres en las explotaciones agrarias no se corresponde con su reconocimiento como titulares de las mismas. Así, otra de las prioridades de esta ley es la visibilización del trabajo que realizan las mujeres en la actividad agraria, promoviendo su reconocimiento profesional y el acceso a los derechos derivados de la titularidad de las explotaciones agrarias.

Es necesario, por otra parte, coordinar los esfuerzos que realizan diferentes agentes en el medio rural en favor de la igualdad de oportunidades para conseguir resultados que tengan una mayor repercusión.

Por tanto, la aprobación del Estatuto de las Mujeres Rurales responde al compromiso de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con los principios de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y de no discriminación por razón de sexo y/o género. De este modo, la Junta de Comunidades se compromete a promover actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como elemento básico del desarrollo sostenible del medio rural prestando especial atención a las mujeres con discapacidad.

II

El marco jurídico de este Estatuto se inspira en las diversas disposiciones y actuaciones relativas al principio jurídico universal de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres impulsadas desde los ámbitos internacional, europeo, estatal y autonómico. Principalmente: la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de la ONU, de 1967; la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (Cedaw), de 1979; la Resolución sobre el Derecho al Desarrollo, de 1986; la Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales, de 1992; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1992; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995 y posteriores revisiones Beijing +5 (2000), Beijing + 10 (2005), Beijing +15 (2010) y Beijing +20 (2015). Asimismo se tiene en cuenta la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD, de 2007).

En el ámbito de la Unión Europea destacan: el Tratado de Ámsterdam, de 1997; la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, y, por último, el Reglamento (UE) n.º 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1698/2005 del Consejo, y en el que se recoge la posibilidad de que los estados miembros incluyan en su programas de desarrollo rural subprogramas temáticos que aborden las necesidades específicas de las mujeres en las zonas rurales.

El Parlamento Europeo, en su Resolución de 4 de abril de 2017 sobre las mujeres y su papel en las zonas rurales, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 23/08/2018, reconoce específicamente tanto la multifuncionalidad del papel de las mujeres en las zonas rurales como los desafíos a los que se enfrentan las mismas y pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen una conciliación exitosa de la vida laboral y privada, el fomento de nuevas oportunidades de empleo y la mejora de la calidad de vida en las zonas rurales, así como que alienten a las mujeres a poner en práctica sus propios proyectos. Pide también a los Estados miembros que incluyan en sus programas de desarrollo rural estrategias centradas específicamente en la contribución de las mujeres a la realización de los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

En cuanto al ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución Española recoge el concepto de la igualdad formal al indicar al respecto de este principio que no podrá «prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social», y el artículo 49 expone el mandato a los poderes públicos para hacer una política de integración. Por su parte, el artículo 9.2 señala que son los poderes públicos quienes deben «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Además, el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres también se ha desarrollado a partir de otras normas que atañen a cuestiones específicas de igualdad, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres regula la dimensión transversal de la igualdad y la previsión de políticas activas que hagan efectivo este principio en la totalidad de las políticas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales.

Este Estatuto pretende también recoger la reciente Declaración de Cuenca sobre Desarrollo Rural inclusivo promovida por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi), Cermi-Castilla-La Mancha y Fundación Cermi Mujeres, firmado el 8 de noviembre de 2018.

Por otro lado, en relación a la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres en el sector agrario, la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, establece que todas las medidas establecidas para alcanzar un desarrollo rural sostenible deberán «respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural» al tiempo que señala que podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación por razón de sexo.

La Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, responde al mandato incluido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación al desarrollo legislativo de esta figura y posibilita por su parte la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación compartida de los dos miembros de la misma, el reparto de rendimientos al 50 % y la consideración de ambas personas titulares como beneficiarias directas de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación.

En relación a la Comunidad de Castilla-La Mancha, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha establece en su artículo 4.3 que «la Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política». Respondiendo a este mandato, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha ha promulgado, entre otras, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y la recientemente aprobada Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

III

El Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha se estructura en cuatro títulos y 21 artículos. El título I, de Disposiciones Generales, presenta el objeto y finalidad del Estatuto y los principios en los que se apoya. Asimismo, recoge un artículo dedicado a definiciones que pretenden clarificar las nociones empleadas en el texto.

El título II, relativo a las mujeres rurales, establece los ámbitos a tener en cuenta en los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha a fin de evitar las discriminaciones directa, indirecta y múltiple que sufren las mujeres rurales. Establece que la Consejería competente en materia de desarrollo rural promoverá y facilitará la coordinación de acciones en favor de la igualdad en el medio rural. También recoge un compromiso de capacitación y formación en igualdad en el medio rural y en todo el sector agroalimentario. Así, obliga a introducir al menos un módulo sobre igualdad en los contenidos formativos para acreditar la capacitación necesaria para la incorporación a la empresa agraria.

El título aborda además medidas específicas para garantizar la igualdad efectiva de las mujeres rurales de Castilla-La Mancha. Se recogen aspectos concretos sobre formación y especialización, la representación de las mujeres, la conciliación, la corresponsabilidad, la protección frente a la violencia de género y la división sexual del trabajo. Asimismo establece que en las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario se priorizará la titularidad de las mujeres, siempre que sea compatible con la normativa europea.

En el título III se contiene regulación específica sobre las mujeres agricultoras y ganaderas en el que se trata el derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias; los requisitos, régimen y promoción de la titularidad compartida; el fomento de la afiliación a la Seguridad Social y otras cuestiones como la salud en la realización de la actividad agraria.

Por último, el título IV crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación que vigilará el cumplimiento de los objetivos de esta ley definiendo sus funciones.

IV

La decisión de normar se ha sometido al proceso de participación pública a través de la página web de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y el anteproyecto de ley se ha expuesto en información pública estando disponible su acceso durante toda la tramitación.

La necesidad de esta propuesta viene dada al constatar que el medio rural de la Región continúa vaciándose, que la población en ese medio está masculinizada y envejecida y que existe una mayor desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural que en medios urbanos. Se constata asimismo la necesidad de reconocer el valor del aporte de las mujeres al cuidado de la vida y el desarrollo.

Las medidas que contiene resultan proporcionales y eficaces en relación al objeto y finalidad de la norma, respetándose el principio de seguridad jurídica por cuanto la norma es coherente con el ordenamiento jurídico y antecedentes normativos descritos, ya que pretende avanzar en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, tal y como se establece en los fines recogidos en la Ley 12/2010 de 18 de noviembre.

Se ha respetado en su tramitación el principio de transparencia y la norma prevé en su cumplimiento que el informe anual de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de esta ley se difunda a través de la página web de la Junta de Comunidades Castilla-La Mancha y del portal de transparencia.

Por último, se respeta el principio de eficiencia ya que la norma prevé la necesidad de establecer medidas dentro de los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

Las competencias en virtud de las cuales se adopta esta norma son, por un lado, la exclusiva de planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público económico de Castilla-La Mancha, atribuida a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por el artículo treinta y uno.1.12.ª del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha y, por otro lado, la exclusiva del artículo treinta y uno.1.6.ª agricultura, ganadería e industrias agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. El objeto de la presente ley es avanzar en la aplicación y ejercicio del principio de igualdad de trato y oportunidades en el medio rural, tal y como se establece en los fines recogidos en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, mediante el establecimiento de medidas que promuevan la autonomía, el fortalecimiento de la posición social, profesional y no discriminatoria de las mujeres en el medio rural, así como garantizar que se aplique la perspectiva de género en la política de desarrollo rural llevada a cabo por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Además, esta ley garantizará el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres que trabajan específicamente en la actividad agraria, promoviendo su reconocimiento profesional y el acceso a los derechos derivados de su actividad laboral.

3. Las medidas que se contemplan en esta ley tienen como finalidad corregir la discriminación múltiple a la que se ven sometidas las mujeres rurales aplicándose con mayor

intensidad en los lugares del medio rural más afectados por el problema del despoblamiento. Asimismo pretende fomentar nuevas oportunidades de empleo y la mejora de la calidad de vida en el medio rural, así como alentar a las mujeres a poner en práctica sus propios proyectos.

Artículo 2. *Principios.*

Para lograr los objetivos de esta ley, los principios generales de actuación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el marco de sus competencias, serán:

a) La igualdad de trato de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y/o género, en todas las esferas de la vida y particularmente en lo relativo al lugar donde viven.

b) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales.

c) El respeto a la diversidad y a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, así como a la diversidad y diferencias existentes entre los colectivos de mujeres y de hombres.

d) La interseccionalidad o interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación hacia las mujeres, de manera que se pongan en marcha mecanismos de antidiscriminación con enfoque integral en los correspondientes planes estratégicos para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

e) La integración transversal de la perspectiva de género en las políticas que desarrollen los poderes públicos, a todos los niveles, en todas las fases y por todos los agentes implicados en su desarrollo.

f) La puesta en marcha de medidas de acción positivas como instrumento para corregir situaciones de discriminación indirecta hacia las mujeres. Tales acciones positivas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

g) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones en el ámbito agrario.

h) El impulso de acciones referidas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas que desarrollan su actividad en el ámbito agrario.

i) La colaboración y coordinación entre las distintas administraciones en sus intervenciones en materia de igualdad y en la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres rurales conforme a los principios de la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de esta ley se entiende por:

a) Acceso a los recursos: Capacidad de beneficiarse y tomar decisiones sobre los recursos disponibles a nivel social, cultural o económico y sobre los beneficios que estos recursos generan, lo que coloca en una situación de mayor poder a quienes gozan de mejor acceso y mayor disponibilidad y posibilidad de administración sobre los mismos.

b) Actividad agraria: De conformidad con el artículo 2.1 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias es el conjunto de trabajos que se requiere para la obtención de productos agrícolas, ganaderos y forestales.

Asimismo, a efectos de esta ley y de las disposiciones correspondientes al encuadramiento en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se considerará como actividad agraria la venta directa por parte de agricultoras o agricultores de la producción propia sin transformación o la primera transformación de los mismos, cuyo producto final esté incluido en el anexo I del artículo 38 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, dentro de los elementos que integren la explotación, en mercados municipales o en lugares que no sean establecimientos comerciales permanentes, considerándose también actividad agraria toda aquella que implique la gestión o la dirección y gerencia de la explotación.

c) Ámbito agrario. El relativo a las actividades de agricultura, ganadería, de la industria agroalimentaria, del sector forestal y del medio ambiente.

d) Discriminación directa: 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.

e) Discriminación indirecta: Forma de discriminación que, ante normas, criterios o prácticas aparentemente neutras, pone a personas de un sexo/género ante una desventaja particular con respecto a personas de otro sexo/género.

f) Discriminación múltiple: Es la producida por el cruce de un amplio rango de factores, entre los que se incluye el sexo y/o género, el origen étnico, la religión o el credo, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, la pertenencia a una minoría, así como la falta de acceso a servicios, derivando en situaciones agravadas de desigualdad para las mujeres del medio rural.

g) División sexual del trabajo: Adjudicación social e individual de los trabajos basada en la atribución de género que naturaliza en mujeres y hombres la responsabilidad sobre determinadas tareas, otorgando menor valor económico y social a todas aquellas tareas vinculadas a la reproducción y el cuidado.

h) Explotación agraria: De conformidad con el artículo 2.2 de la citada Ley 19/1995, de 4 de julio, es el conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica.

i) **(Suprimida).**

j) Mujeres agricultoras y ganaderas profesionales: De conformidad con el artículo 2.5 de la citada Ley 19/1995, de 4 de julio, son aquellas que obtienen al menos el 50 % de su renta total de actividades agrarias u otras actividades complementarias, siempre y cuando la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria de la explotación de la que son titulares no sea inferior al 25 % de su renta total y el volumen de empleo dedicado a actividades agrarias o complementarias sea igual o superior a la mitad de una Unidad de Trabajo Agrario.

A estos efectos se considerarán actividades complementarias la participación y presencia de la persona titular, como consecuencia de elección pública, en instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que éstos se hallen vinculados al sector agrario. También se considerarán actividades complementarias las de transformación de los productos de la explotación agraria y la venta directa de los productos transformados de su explotación, siempre y cuando no sea la primera transformación especificada en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 19/1995, de 4 de julio, así como las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, el turismo rural o agroturismo, al igual que las cinegéticas y artesanales realizadas en su explotación.

k) Mujeres rurales: En el ámbito de esta ley se entiende por mujeres rurales cualquiera de las siguientes definiciones:

a) 1.º Mujeres que son o pretenden ser titulares de una explotación agraria en Castilla-La Mancha.

b) 2.º Mujeres que viven en el medio rural de Castilla-La Mancha.

l) Participación equilibrada: Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40.

En los órganos pluripersonales de cuatro miembros o menos, será suficiente que los dos sexos estén representados. En las sociedades civiles, de capital y cooperativas, la representación se medirá por el porcentaje o el número de participaciones sociales o de votos en manos de cada sexo.

m) Titularidad compartida de explotación agraria: De conformidad con el artículo 2.1 de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias es la unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria.

n) Unidad de trabajo agrario (UTA): El trabajo efectuado por una persona dedicada a tiempo completo durante un año a la actividad agraria. Para su determinación se estará a lo establecido en la disposición final sexta de la Ley 19/1995, de 4 de julio.

TÍTULO II

Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha

Artículo 4. *Planificación para la igualdad de oportunidades en el medio rural.*

En los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha se tendrán en cuenta las discriminaciones directa, indirecta y múltiple que sufren las mujeres rurales considerando, entre otros, los siguientes ámbitos:

a) Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales.
b) Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales.
c) Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos.
d) Adecuación de la prevención y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural.

Serán contempladas y empleadas en la planificación las herramientas para la transversalidad de género que estén recogidas en el marco normativo de igualdad y que sean necesarias para hacer posible la aplicación del principio de igualdad, como los datos estadísticos desagregados por sexo y los indicadores de género, las acciones positivas, las fórmulas tendentes a la paridad en la participación y en la representación, las cláusulas de igualdad, el informe de impacto de género y la comunicación inclusiva.

Artículo 5. *Coordinación y promoción de acciones por la igualdad en el medio rural.*

1. La Consejería competente en materia de desarrollo rural promoverá y facilitará la coordinación de acciones en favor de la igualdad en el medio rural. A tal efecto establecerá una zonificación de la región, formando las oficinas comarcales agrarias y unidades técnicas agrícolas y ganaderas distribuidas por el medio rural la red de puntos de referencia para esta coordinación de acciones.
2. Esta coordinación implicará a todos los agentes que promueven y desarrollan acciones en favor de la igualdad en el medio rural, teniendo en cuenta particularmente los recursos especializados de atención a las mujeres de la Región.

Artículo 6. *Formación y capacitación en igualdad.*

1. La Consejería competente en materia de desarrollo rural promoverá acciones de sensibilización y formación en igualdad de forma transversal en el medio rural y en todo el sector agroalimentario. Entre otras medidas, se introducirá al menos un módulo sobre igualdad en los contenidos formativos para acreditar la capacitación necesaria para la incorporación a la empresa agraria.
2. Asimismo adoptará las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, como mínimo para el personal implicado en la coordinación de acciones mencionada en el artículo 5, a fin de poder desarrollar su labor coordinadora satisfactoriamente.
3. Estas acciones serán coordinadas por la Unidad de Igualdad de la Consejería competente en desarrollo rural.

Artículo 7. *Formación y especialización.*

1. La Consejería competente en materia de desarrollo rural establecerá programas específicos de formación dirigidos a las mujeres rurales, especialmente los que favorezcan su empoderamiento y profesionalización como la investigación, el desarrollo y la formación tecnológica agraria, el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, comercialización, seguridad alimentaria, crecimiento económico sostenido, cambio climático

y energías renovables procurando incluir en la oferta formativa especialidades acordes con la realidad de las actividades empresariales del medio rural, así como fórmulas e iniciativas de diversificación económica.

2. Asimismo se promoverá la formación e información en todos aquellos sectores potenciales para generar autonomía económica en el medio rural, entre otras cuestiones, sobre cooperativismo agroalimentario y rural, comercialización, medio ambiente, artesanía y emprendimiento. Se potenciarán programas orientados a la mejora de la capacitación técnica y desarrollo personal de las mujeres rurales.

3. Las mujeres tendrán prioridad en el acceso a cursos y programas de formación y capacitación en el medio rural.

Artículo 8. *Representación de las mujeres en el ámbito agrario.*

1. Las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que operen en el ámbito agrario fomentarán la progresiva incorporación de mujeres en los órganos de gobierno de las mismas, con la perspectiva de conseguir una participación de mujeres, como mínima del 40 por 100.

2. No se podrán conceder ayudas ni subvenciones a las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que operen en el ámbito agrario y no tengan participación como mínima del 40 por 100 de mujeres en sus órganos de dirección, transcurrido el periodo transitorio que se contempla en esta ley.

3. El nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de los órganos directivos de todas las entidades que integren el sector público de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha con competencias directas en desarrollo rural deberá hacerse con una representación equilibrada entre mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente razonadas.

Artículo 9. *Conciliación y corresponsabilidad.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará campañas de información, sensibilización y difusión de los recursos que impulsen la corresponsabilidad en el medio rural, y establecerá medidas y programas que impulsen la asunción de tareas por los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados.

Asimismo podrá promover ayudas o subvenciones que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad en el medio rural, o ayudas que permitan el acceso por parte de las mujeres rurales al ocio y tiempo libre, a la asistencia a reuniones, eventos o jornadas y participar en los puestos de toma de decisiones.

Artículo 10. *División sexual del trabajo y oportunidades de empleo.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará campañas de información, sensibilización y difusión de los recursos que impulsen la ruptura de la división sexual del trabajo insertando el cuidado entre los derechos y deberes de las mujeres y los hombres.

2. Asimismo podrá promover ayudas o subvenciones que fomenten para las mujeres nuevas oportunidades de empleo por cuenta ajena o de autoempleo, así como programas específicos de empoderamiento, motivación y liderazgo.

Artículo 11. *Ayudas y subvenciones en el ámbito agrario y de desarrollo rural.*

1. En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural se priorizará la titularidad de las mujeres, siempre que sea compatible con la normativa europea. Tal priorización se realizará sobre las solicitudes cuya titularidad sea de una mujer, de una titularidad compartida, de una persona jurídica en la que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50 % o, para el caso de cooperativas, que tengan implantado un plan de igualdad de oportunidades o que el porcentaje de representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones sea igual o mayor al porcentaje que representan en su base social. La priorización se realizará de la siguiente forma:

a) En los criterios de valoración para los procedimientos en que se produzca la comparación de las solicitudes presentadas se establecerá, para estas solicitudes, una puntuación que represente al menos un 20 % del total máximo alcanzable.

b) En caso de que no se prevea comparación de las solicitudes ni prorrateo, se establecerá entre los criterios de intensidad de la ayuda o subvención que la solicitud responda a las características mencionadas.

c) En los casos en que no se produzca comparación de las solicitudes, pero se prevea el prorrateo para el caso de que se agote la partida presupuestaria destinada, estas solicitudes recibirán el importe íntegro, sin prorratear.

2. En las normas reguladoras de ayudas y subvenciones del ámbito agrario y de desarrollo rural se establecerá, para los procedimientos de concurrencia competitiva, un sistema que, con respeto a los principios de publicidad, competencia y objetividad, priorice la contratación y promoción profesional de mujeres por las empresas del ámbito rural.

3. En todo caso, cuando las actividades se ubiquen en poblaciones de menos de 5.000 habitantes, tanto en priorización como en intensidad de la ayuda o subvención debe preverse un trato preferente.

4. Los tribunales de evaluación y comisiones que deban realizar valoraciones de solicitudes de ayudas y subvenciones deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Artículo 12. *Protección frente a la violencia de género.*

1. Las mujeres rurales tienen derecho a disponer de recursos de información y atención accesibles y de calidad para la prevención de la violencia de género en los términos establecidos en la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha o norma que la sustituya.

2. La Consejería competente en materia de desarrollo rural, junto con las Consejerías competentes en materia de empleo, servicios sociales y el Instituto de la Mujer, contemplarán las circunstancias específicas del sector y establecerán las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de ese derecho.

TÍTULO III

Agricultoras y ganaderas de Castilla-La Mancha

Artículo 13. *Derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.*

1. Las mujeres agricultoras, ganaderas o que realicen una actividad agraria (en adelante agricultoras y ganaderas) tienen derecho a acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a la titularidad de las explotaciones, con todos los beneficios y derechos que esto implica.

2. Para que sea posible reconocer los derechos y beneficios que implica la titularidad de las explotaciones agrarias a las mujeres agricultoras y ganaderas que trabajan en ellas, las explotaciones deberán acogerse a una de las figuras legales que posibiliten el acceso a los derechos derivados de dicha titularidad. El reconocimiento de esa titularidad no afecta a mujeres que trabajen por cuenta ajena en la explotación, ni a profesionales autónomas contratadas en ella.

3. Se promoverá el acceso de las mujeres a la titularidad registral de las explotaciones, así como a la titularidad de las ayudas, pagos, derechos de producción, primas, cuotas u otras medidas de efecto equivalente que correspondan a su explotación.

Artículo 14. *Promoción y fomento del acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.*

Para llevar a cabo lo dispuesto en el artículo anterior, por los organismos competentes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se realizarán campañas de información, difusión y sensibilización acerca del acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias en cualquiera de las formas posibles, como persona física, como

socia de una entidad asociativa, en régimen de titularidad compartida con su pareja, o cualquier otra reconocida por la ley.

Estas acciones de promoción y fomento facilitarán la información y explicación de las distintas figuras de titularidad de explotaciones de manera que las interesadas puedan elegir la que mejor se adapte a sus intereses.

Artículo 15. *Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.*

1. Las mujeres agricultoras y ganaderas podrán acceder a la titularidad compartida en los términos que dispone la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

2. De conformidad con el artículo 3 de la citada Ley 35/2011, de 4 de octubre, las personas titulares de la explotación agraria en régimen de titularidad compartida deberán cumplir los siguientes requisitos:

a. Estar dadas de alta en la Seguridad Social.

b. Ejercer la actividad agraria y trabajar en la misma de modo directo y personal tal y como está definido en la Ley 19/1995, de 4 de julio.

c. Residir en el ámbito territorial rural en que radique la explotación.

3. En todo caso la titularidad compartida de la explotación agraria debe constituirse por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria. A efectos de su inscripción la análoga relación de afectividad se acreditará con la inscripción en registro de parejas de hecho o con la siguiente documentación:

a. Declaración responsable firmada por ambos componentes de la pareja en la que declaren mantener una relación de análoga afectividad a la del matrimonio.

b. Certificado de empadronamiento que acredite que la pareja comparte domicilio, en el caso de que exista oposición a que la acreditación del empadronamiento se solicite directamente por el órgano competente de la Administración autonómica.

4. Para que la titularidad compartida de las explotaciones agrarias produzca todos sus efectos jurídicos será precisa su inscripción previa en el Registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Dicha inscripción se realizará mediante declaración conjunta en la que se hayan constar los datos exigidos por la citada norma básica.

5. La administración, representación y responsabilidad de la explotación agraria de titularidad compartida se regirá por lo dispuesto en la Ley 35/2011, de 4 de octubre. No obstante, cuando una explotación de titularidad compartida fuera nombrada administradora de una entidad, cooperativa, sociedad agraria de transformación o similar, las dos personas titulares de la explotación deberán designar a una de ellas para ese cargo de administración en el caso de que su desempeño deba ser personal.

6. La explotación agraria de titularidad compartida tendrá la consideración de explotación agraria prioritaria a los efectos previstos en la Ley 19/1995, de 4 de julio siempre que la renta unitaria de trabajo que se obtenga de la explotación no supere en un 50 por 100 el máximo de lo establecido en la legislación correspondiente para las explotaciones prioritarias. Además, una de las dos personas titulares ha de tener la consideración de agricultor profesional, conforme a lo establecido en el apartado 5 del artículo 2 de Ley 19/1995, de 4 de julio.

7. El reparto de rendimientos de la explotación agraria de titularidad compartida y el régimen de las ayudas agrarias se regirá por lo dispuesto en la Ley 35/2011, de 4 de octubre.

Artículo 16. *Promoción y mejora de la figura de la Titularidad Compartida en Castilla-La Mancha.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá y mejorará la figura de la Titularidad Compartida con objeto de que cumpla el fin para el que fue creada. Entre otras, adoptará las siguientes medidas:

a) Promover la colaboración y cooperación entre las distintas administraciones implicadas tales como Hacienda y la Seguridad Social, para el cumplimiento de los objetivos de esta ley.

b) Colaborar con el resto de comunidades autónomas y el propio Ministerio competente en el desarrollo y mejora de la figura.

c) Promover y facilitar la difusión de la información acerca de esta figura tanto entre las personas que pudieran estar interesadas como entre los agentes que intervienen habitualmente como apoyo y asesoramiento en la gestión de las empresas agrarias.

Artículo 17. *Fomento de la afiliación de las mujeres agricultoras y ganaderas a la Seguridad Social.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará la afiliación de las mujeres agricultoras y ganaderas a la Seguridad Social mediante ayudas y subvenciones destinadas al abono de las cuotas a la Seguridad Social en el régimen que corresponda a su actividad agraria.

Artículo 18. *Salud en el trabajo.*

1. Las mujeres que realizan una actividad agraria tienen derecho a que se proteja su salud en el trabajo, para lo que se requiere el estudio del impacto diferencial de los factores que dañan la salud integral de las mujeres y hombres que trabajan en este sector. Se atenderá especialmente a la protección de la salud durante el embarazo y maternidad por su especial importancia para la sociedad.

2. Los organismos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha competentes en el ámbito agrario o en materia de salud en el trabajo contemplarán dichos factores y promoverán actuaciones para su detección y control con perspectiva de género, así como medidas para una aplicación efectiva de la igualdad en la prevención de riesgos laborales. Para ello:

a) Se incluirá la variable sexo en todos los diagnósticos en materia de salud en el trabajo en el ámbito agrario.

b) Los datos obtenidos se analizarán desde el enfoque integral de la perspectiva de género.

c) Se elaborarán e incluirán nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de la influencia del género en materia de salud en el ámbito agrario.

d) Se promoverá que el diseño de los puestos de trabajo, herramientas, equipos, procesos de trabajo, ropa y calzado tengan en cuenta las necesidades particulares de mujeres y hombres.

3. Se garantizará una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de consulta y decisión relacionados con la prevención de riesgos laborales en el ámbito agrario.

4. Se incorporará la perspectiva de género en la formación, información, comunicación, objetivos y actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en el sector agrario.

TÍTULO IV

Comisión de Seguimiento y Evaluación

Artículo 19. *Creación y composición.*

Con el fin de realizar un seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, se crea una comisión de seguimiento que estará formada por:

a) La persona titular de la Dirección General competente en materia de desarrollo rural (en adelante, Consejería), o persona en quien delegue, que presidirá la comisión.

b) Una persona en representación de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

c) Una persona elegida entre el personal de la asesoría jurídica de la Consejería.

d) Una persona elegida entre el personal de cada uno de los departamentos de los que se componga la Consejería.

e) Dos personas en representación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

f) Una persona en representación del Consejo Regional de la Mujer.

g) Una persona en representación de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha (FEMP-CLM).

h) Cuatro personas en representación de las áreas de la Mujer o Igualdad de las organizaciones profesionales agrarias más representativas y de las Cooperativas.

i) Dos personas en representación de las áreas de la Mujer o Igualdad de los sindicatos más representativos en Castilla-La Mancha.

j) Una persona en representación de la Red Castellano-Manchega de Desarrollo Rural.

k) Una persona en representación de la Federación de Mujeres más representativa del ámbito agrario.

l) Una persona en representación del Comité Español de Representantes de personas con discapacidad.

Para asegurar una presencia suficiente de mujeres en dicho Comité, será obligatorio que al menos la mitad de sus componentes sean mujeres.

Artículo 20. *Funciones.*

1. La Comisión de seguimiento analizará el grado de cumplimiento de los objetivos de esta ley y elaborará un informe anual de evaluación. Este informe se difundirá a través de la página web de la Junta de Comunidades Castilla-La Mancha y del portal de transparencia.

2. En el caso de que se observe que las obligaciones asumidas o los objetivos previstos no se están cumpliendo, se remitirá a la persona titular de la Consejería competente en desarrollo rural una comunicación expresa acerca de los incumplimientos que se detecten y puedan adoptarse medidas para corregir tales incumplimientos.

Artículo 21. *Funcionamiento.*

La comisión de seguimiento se regirá por lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo referente a los órganos colegiados.

Disposición transitoria única. *Representación de las mujeres en el ámbito agrario.*

1. La representación de las mujeres en el ámbito agrario establecida en el artículo 8.2 se deberá alcanzar en el plazo de cuatro años desde la entrada en vigor de esta ley, de forma que para acceder a las ayudas o subvenciones, las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que operen en el ámbito agrario deberán contar en sus órganos de dirección al menos con una participación mínima del 40 por 100 de mujeres.

2. La participación mínima del 40 por 100 de mujeres en los órganos de dirección de las asociaciones u organizaciones profesionales, empresariales o de otra índole que operen en el ámbito agrario, en las convocatorias que se realicen en los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, supondrá al menos el 15 % del total de la puntuación alcanzable en los criterios de cuantificación de las ayudas a estas asociaciones y organizaciones»

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha».

§ 229

Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha
«DOCM» núm. 91, de 12 de mayo de 2022
«BOE» núm. 177, de 25 de julio de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-12291

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La presente Ley de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha tiene como objeto la consolidación y ampliación de los derechos de personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o trans e intersexuales, y la adopción de medidas concretas mediante la puesta en marcha de políticas públicas que garanticen el libre desarrollo de la personalidad, evitando situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Castilla-La Mancha se pueda vivir la diversidad sexual en plena libertad.

El acrónimo LGTBI hace referencia a todos los colectivos que son objeto de esta ley, abriendo la misma a otras personas que por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características del desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI puedan sufrir discriminación.

La presente ley viene a incorporarse al conjunto de leyes, normas, acciones y políticas que se han venido impulsando en nuestro Estado y en diferentes comunidades autónomas para garantizar el disfrute de los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, incluidos el derecho a la igualdad de trato y el derecho a ser protegidas contra todas las formas de discriminación hacia las personas LGTBI.

Esta ley recoge la reivindicación histórica de los colectivos LGTBI, que en los últimos años han comenzado a alcanzar el reconocimiento social y político que se les ha venido negando y cuyo derecho a la igualdad y no discriminación aún está lejos de estar plenamente garantizado.

En España, la Ley de Vagos y Maleantes de 1933, fue modificada en 1954 para perseguir «a los homosexuales, rufianes y proxenetas, a los mendigos profesionales y a los que vivían de la mendicidad ajena», condenándolos en campos de trabajo forzado como el de Tefía, en la isla de Fuerteventura (en los que, además, se separaba a los homosexuales del resto de internos, se les prohibía residir en su municipio y eran sometidos a la vigilancia permanente de los agentes del gobierno). La Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social de 1970, añadió a esta constante persecución la patologización de aquellas personas cuya

orientación sexual, identidad sexual o expresión de género no se ajustaba a los patrones culturales dominantes del momento, al someterlas a «tratamiento» en dos centros penitenciarios, el de Huelva, para los «activos», y el de Badajoz, para los «pasivos», creados expresamente en virtud de dicha ley. Las mujeres, dentro del colectivo LGTBI, eran sistemáticamente invisibilizadas. Los mecanismos de represión se efectuaban a través del control social catalogándolas como mujeres de dudosa reputación o moral, por lo que debían ser objeto de reeducación.

Cabe mencionar que en España no se elimina la homosexualidad como delito hasta 1978, año en el que salen las últimas personas presas por la Ley de vagos y maleantes. En 1981 se legalizaron las primeras organizaciones que perseguían la liberación de personas gais y lesbianas en España y no es hasta 2005 cuando se legaliza el matrimonio entre personas del mismo sexo.

En Castilla-La Mancha, por sus características sociales y geográficas, la reivindicación que nos ocupa ha tenido mayores dificultades para organizarse de un modo similar al resto del país. No obstante, en las últimas décadas hemos asistido al nacimiento de diferentes asociaciones que, con el paso de los años, van consiguiendo visibilizar la realidad de las personas LGTBI, convocando desde el año 2015 el Orgullo LGTBI regional en algunos municipios de nuestra comunidad, así como diferentes actos y encuentros.

La evolución en materia de derechos para las personas LGTBI ha venido motivada por el cambio de comprensión social respecto a esta cuestión. Sin embargo, se trata de un cambio gradual y desigual, pues a pesar del evidente avance en nuestra sociedad, todavía se esconden resquicios de odio y prejuicios hacia las personas LGTBI.

La diversidad sexual forma parte de la humanidad, por lo que considerar esta como una patología ha quedado desterrado de la ciencia médica, psicológica y psiquiátrica, razón por la cual se prohíbe toda práctica de terapias y pseudoterapias de aversión, conversión o contracondicionamiento destinadas a modificar la orientación sexual, la identidad sexual, el desarrollo sexual o la expresión de género de las personas LGTBI cuyas consecuencias para la salud mental son perniciosas.

La homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e interfobia siguen estando presentes en nuestros días, tal y como constatan informes y estudios realizados a nivel autonómico, estatal y europeo. Los datos sobre la situación de la diversidad sexual en el entorno educativo nos devuelven una realidad preocupante en torno al acoso escolar y al riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGTBI.

A pesar de que comienzan a aparecer los primeros indicadores oficiales sobre la discriminación hacia las personas LGTBI, las estadísticas con las que se cuenta son escasas y todo hace pensar que los casos son superiores a lo que muestran los datos. En este sentido, uno de los objetivos fundamentales de esta ley es promover estudios que aporten datos sobre esta realidad y regular la garantía estadística de los mismos.

Resulta conveniente resaltar el compromiso que la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha adquiere con esta norma en relación con la protección de la infancia y la adolescencia. Si con frecuencia las personas adultas han sufrido discriminación, violencia o han sido desatendidas, este abandono es especialmente grave cuando afecta a las personas menores de edad que, por su desprotección natural y por su estadio de desarrollo, sufren con mayor gravedad la negativa al reconocimiento de su identidad o la desatención sanitaria a sus necesidades de afirmación. En cumplimiento del mandato de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil y su modificación parcial en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia así como en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia y bajo el criterio rector de atención al interés superior de la persona menor, esta ley les ofrece ahora el amparo frente a toda exclusión y plena atención a sus necesidades sanitarias, sociales y educativas en nuestra región.

El primer paso para la incorporación explícita del derecho a la no discriminación a menores de edad por orientación sexual, identidad o expresión de género en Castilla-La Mancha lo dio la Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha, modificando la Ley 5/2014, de 9 de octubre, de Protección

Social y Jurídica de la Infancia y la Adolescencia de Castilla-La Mancha en el párrafo b) de su artículo 2, mediante su disposición final tercera.

Uno de los ejes cruciales de esta ley remite a la brecha entre los grandes municipios y el mundo rural en cuanto a la posibilidad de ser, sentir y amar de forma diferente a la hegemónica. En poblaciones rurales el coste social de quedarse fuera de la normalidad impuesta es muy elevado, dando lugar a fenómenos concretos como el sexilio, que supone el abandono por las personas LGTBI de sus lugares de origen, nacimiento o residencia, debido fundamentalmente a la falta de referentes y por miedo a posibles acciones discriminatorias. Así, la sociedad civil ha pedido la adopción de medidas específicas contra los delitos de odio por LGTBIfobia para evitar este fenómeno y concienciar sobre la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en todos los lugares de nuestra región.

Otro de los principales compromisos de esta ley es con las mujeres LTB, históricamente invisibilizadas. El patriarcado ha limitado tradicionalmente la libertad sexual de las mujeres y ha negado su sexualidad, de ahí que esto haya constituido uno de los espacios de reivindicación más relevantes para las mujeres desde el feminismo. Por lo tanto, es urgente trabajar por la visibilidad de las mujeres LTB garantizando la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos civiles y sociales, erradicando las brechas de género existentes y llevando a cabo medidas de acción positiva para conseguir la equidad e igualdad de género real. Especial atención merece aquí la bisexualidad, una realidad invisibilizada y obviada, siendo por tanto urgente el reconocimiento de su existencia y el desarrollo de acciones de visibilización y protección del derecho a la igualdad y no discriminación de este colectivo.

Se establece en la ley un reconocimiento específico de las personas transexuales o trans, especialmente las mujeres, que son víctimas de violencias sexuales y se han visto tradicionalmente abocadas a situaciones de prostitución, bajo el mandato misógino, machista y patriarcal del proxenetismo. No se puede obviar el papel jugado por estas personas en el avance para el reconocimiento y defensa en los derechos de las personas LGTBI. A pesar de la existencia histórica de la transexualidad en culturas diversas, son el colectivo que afronta un rechazo social más extremo y una exclusión generalizada incluso en sociedades democráticas, mientras que en múltiples países son víctimas de violencia y persecución en condiciones de absoluta impunidad y sin amparo legal efectivo.

Es preciso nombrar la falta de visibilidad de las personas intersexuales siendo, según la OMS, un 1 % de la población a nivel mundial. Por lo tanto, es necesario poner especial énfasis en la protección del interés de personas menores de edad intersexuales. Ello exige el reconocimiento de la diversidad de los cuerpos humanos y la erradicación de prejuicios que llevan a que se practique la mutilación genital intersexual en personas menores de edad, pudiendo condicionar gravemente el desarrollo de estas personas sin saber cuál es su identidad sexual.

La evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz para abordar la defensa y promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas LGTBI y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de manera efectiva. En este sentido, son muchos los avances normativos en diferentes ámbitos jurídicos que favorecen un proceso de apertura y respeto de la diversidad en Castilla-La Mancha, por lo que se revela necesario disponer de un cuerpo normativo que garantice los derechos de toda la ciudadanía, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, y elimine todas las formas de discriminación hacia las personas LGTBI en la región.

II

La igualdad y no discriminación es el principio fundamental y universal del marco jurídico internacional, europeo, estatal o autonómico, sobre el que se sustenta la base del respeto de los derechos humanos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 2.º que todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la misma, «sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición». Con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se materializa el contenido de la Declaración.

A pesar de este reconocimiento implícito a los derechos de las personas LGTBI, para la consecución del derecho a la igualdad y no discriminación de manera real y efectiva, se han desarrollado una serie de recomendaciones llamadas Principios de Yogyakarta, presentados en 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, para la consecución de los derechos humanos de las personas LGTBI.

Asimismo, a nivel internacional encontramos otros pronunciamientos como la Resolución 17/19 de 2011 aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas que reconoce, por primera vez, la igualdad, la no discriminación y protección de los derechos de las personas LGTBI y condena los actos de violencia y discriminación en cualquier lugar del mundo por razón de la orientación e identidad sexual. Por su parte, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en su Informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, sobre discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, establece una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y dicta una serie de obligaciones a los Estados miembros, entre las que se encuentra la protección a la personas intersexuales contra la discriminación o la inclusión de la orientación sexual y la identidad sexual entre los motivos prohibidos de discriminación en las legislaciones nacionales.

Finalmente, la Resolución A/RES/70/1 «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible» de la Asamblea General de la ONU nos interpela en la lucha contra las desigualdades y discriminaciones en el marco de los Derechos Humanos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecen la necesidad de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas independientemente de edad, sexo, género, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, orientación o identidad sexual, situación económica u otra condición. Es importante visibilizar, en todos los ámbitos, los cambios necesarios para promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, la igualdad y no discriminación constituye uno de los principios básicos y esenciales que se ha reflejado en distintos instrumentos jurídicos dando lugar a un importante acervo en esta materia. Así, la Carta Europea de Derechos Fundamentales, incorporó en su artículo 21 la prohibición expresa de toda discriminación y, en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Son numerosos los compromisos europeos que aseguran la promoción de los derechos y libertades de las personas LGTBI y establecen mecanismos para su protección y garantía. Las directivas con mayor incidencia en este campo son la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que obliga a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual en las solicitudes de empleo, en la promoción, formación, condiciones de trabajo, así como en los salarios y despidos. Encontramos también la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, protegiendo a las personas transexuales o trans en su vida profesional frente a la discriminación.

Igualmente, se han ido dictando resoluciones como la de 8 de febrero de 1994, la de 18 de enero de 2006, y la de 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de personas lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia, por las que se instaba a todos los Estados Miembros a velar por la aplicación del principio de igualdad de trato, con independencia de la orientación sexual de las personas en todas las disposiciones jurídicas y administrativas.

El Parlamento Europeo aprobó, el 4 de febrero de 2014, el Informe sobre la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación

sexual e identidad de género (Informe Lunacek), que marca las líneas rectoras que deben respetar la Comisión Europea, los Estados miembros y las Agencias competentes de la Unión Europea para trabajar conjuntamente por una política de protección de los derechos fundamentales de las personas LGTBI. Asimismo, también se han preocupado sobre la protección de los derechos de las personas intersexuales en la Resolución de 14 de febrero de 2019, animando a adoptar una legislación que prohíba los tratamientos normalizadores del sexo y las intervenciones quirúrgicas en personas recién nacidas intersexuales que no sean necesarios desde el punto de vista médico.

Cabe destacar aquí la primera Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025 de la Comisión Europea en la que se establecen los ejes que han de seguir los Estados miembros en aras de hacer efectiva la igualdad de las personas LGTBI, poniendo el foco en la mejora de la protección jurídica contra la discriminación, la promoción de la inclusión y la diversidad, la erradicación de los delitos de odio y la violencia, y la necesidad de construir sociedades más inclusivas y tolerantes, entre otros. Este instrumento funciona como el marco en el que se irán articulando y desarrollando actuaciones específicas por parte de los Estados miembros en los próximos años, lo que constituye un avance importante en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI.

Igualmente, desde numerosas instituciones y organismos europeos se reclama la despatologización de la transexualidad. Así, por ejemplo, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, en su Resolución de 22 de abril de 2015, instó a los Estados a modificar las clasificaciones de enfermedades en función de las directrices internacionales con el fin de garantizar que las personas transexuales o trans, incluidas las menores de edad, no sean consideradas como enfermas mentales, y asegurar el acceso a los tratamientos médicos necesarios sin estigmatización. El 18 de junio de 2018, la Organización Mundial de la Salud (OMS) excluye la transexualidad de su lista de trastornos mentales, de acuerdo con la actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). Esto ha supuesto el reconocimiento de la transexualidad bajo la clasificación de «condiciones relativas a la salud sexual» y su denominación como «incongruencia de género», bajo la que se inscriben dos subcódigos: «incongruencia de género en la adolescencia y la adultez» e «incongruencia de género en la infancia».

En cuanto al marco jurídico nacional, la Constitución establece, en su artículo 9.2, el deber de los poderes públicos de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas». Además, en su artículo 10 fija la inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad como fundamento del orden político y la paz social. Asimismo, el artículo 14 establece la igualdad de todos los españoles ante la ley, «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En aplicación de estos preceptos constitucionales, la legislación española ha ido evolucionando, para recoger una serie de cambios y de avances en materia de igualdad de las personas LGTBI, entre los que cabe destacar: la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, así como otras consecuencias civiles derivadas de este como el divorcio, la adopción conjunta, la herencia o el derecho a la pensión de viudedad y orfandad, convirtiéndose España en el tercer país del mundo en el que estos derechos eran reconocidos; la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

De manera paralela se han realizado notables avances en distintas Comunidades Autónomas, donde se han aprobado legislaciones específicas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI dentro de sus ámbitos competenciales.

En lo que concierne a Castilla-La Mancha, el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 4.1 que los derechos, libertades y deberes fundamentales de la ciudadanía de Castilla-La Mancha son los establecidos en la Constitución Española. Del mismo modo, su artículo 4.2 precisa que corresponde a los poderes públicos regionales promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En materia legislativa, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, tiene entre sus objetivos el establecimiento de medidas dirigidas a prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo, promoviendo la igualdad de género en las entidades públicas y privadas, e intensificando las medidas dirigidas a lograr la igualdad para las mujeres que sean objeto de otras discriminaciones, como es la pertenencia al colectivo LTB. Todo ello ha quedado recogido en el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha 2019-2025.

De manera complementaria, se han puesto en marcha actuaciones que han supuesto un gran avance en distintos ámbitos, como son la garantía y acceso gratuito a técnicas de reproducción asistida dentro del sistema sanitario público a todas las mujeres, independientemente de su orientación sexual, su estado clínico o de su situación afectiva; y la elaboración y difusión del Protocolo de atención a Menores por Identidad y Expresión de Género y sus familias en Castilla-La Mancha de 2017, como instrumento para la protección de los derechos en el ámbito educativo, sanitario y social, entre otras medidas.

III

Esta ley se compone de una parte dispositiva, conformada por sesenta y seis artículos, estructurados en: un título preliminar, cinco títulos, cinco disposiciones adicionales, una única disposición derogatoria y cinco disposiciones finales. El contenido normativo pretende dar respuesta a las diferentes necesidades de las personas LGTBI y poner en marcha las medidas y acciones necesarias para hacer frente a la discriminación que sufren dichas personas.

El título preliminar contiene una serie de disposiciones generales que delimitan el objeto de la ley, su finalidad y su ámbito de aplicación, los principios rectores que guían el articulado y una serie de definiciones y conceptualizaciones útiles para su mejor comprensión.

El título I hace referencia al derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, especificando el derecho al libre desarrollo y reconocimiento de su personalidad, y la despatologización de la transexualidad y la intersexualidad, así como la prohibición expresa de terapias de conversión, aversión o contracondicionamiento que busquen modificar y patologizar la orientación sexual, la identidad sexual, el desarrollo sexual o la expresión de género de las personas LGTBI.

El título II desarrolla las atribuciones generales de las Administraciones Públicas en Castilla-La Mancha con respecto a la organización y gestión de las políticas públicas en materia LGTBI, destacando el reconocimiento y apoyo institucional a la ciudadanía LGTBI, a través de actuaciones formativas, de sensibilización y planificación. Además, se prevén medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en los procedimientos de contratación administrativa y concesión de subvenciones, la adecuación documental en los trámites administrativos, así como la prestación de formación al personal empleado público en materia de diversidad sexual. También se determina la coordinación administrativa por medio de la creación de una Comisión de Diversidad (órgano colegiado para la coordinación de la aplicación de la ley) y la creación del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha (órgano consultivo y de participación).

Asimismo, se plantea un servicio de atención integral y la puesta en marcha del Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha, de manera transversal y desde el enfoque de género, para dar cobertura a las necesidades y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

El título III se refiere a un conjunto de políticas públicas que se consideran fundamentales en distintos ámbitos para lograr la igualdad de las personas LGTBI. Este se divide en diez capítulos, cada uno de ellos referido a las principales políticas públicas que han de llevar a cabo las instituciones de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El capítulo I contiene una serie de medidas en el ámbito social. Entre ellas, aquellas dirigidas al apoyo y protección de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad. También, se contempla una protección especial para aquellas personas LGTBI que pudieran sufrir formas de discriminación especialmente problemáticas o de difícil superación en determinados momentos de la vida, como las personas jóvenes, menores de edad, y las personas mayores.

El capítulo II se refiere al ámbito familiar y abarca cuestiones tan fundamentales como la protección de la diversidad familiar y el reconocimiento de la heterogeneidad del hecho familiar desde un enfoque de género e interseccional. Igualmente, prevé la garantía de que la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, el desarrollo sexual o la pertenencia a familias LGTBI no constituya un criterio de exclusión en los procesos de acogimiento y adopción. Además, desarrolla aspectos sobre la violencia en el ámbito familiar cuando alguno de sus componentes sea una persona LGTBI y prevé la adopción de medidas de atención y ayuda en los casos en los que llegue a producirse.

El capítulo III se refiere a medidas relativas al ámbito sanitario. En él se reconocen la importancia de la formación del personal sanitario, la elaboración de guías informativas y la puesta en marcha de campañas de prevención. Se regulan, además, la atención sanitaria a personas transexuales o trans y a las personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual, incluyendo la atención integral sanitaria a personas menores de edad transexuales o trans e intersexuales. Para hacerlo efectivo, se formalizan los protocolos de actuación y se establecen una serie de medidas para la formación de profesionales y la recogida de datos para los usos estadísticos. Por último, contempla aspectos fundamentales como el consentimiento en los tratamientos sanitarios y la adecuación de la documentación a la diversidad sexual de las personas.

El capítulo IV establece un conjunto de medidas a adoptar en el ámbito educativo. En primer lugar, se reafirma en el derecho de todas las personas a la educación, sin que quepa ninguna discriminación por LGTBIfobia. En segundo lugar, se establece la necesidad de asegurar mecanismos de prevención y atención ante comportamientos y actitudes discriminatorias y la puesta en marcha de un plan o estrategia de coeducación en Castilla-La Mancha que favorezca la igualdad de género, así como medidas específicas en la atención a toda la comunidad educativa transexual o trans e intersexual. En tercer lugar, se aborda la importante cuestión de los programas y contenidos educativos y las actuaciones de los centros educativos, con el fin de que estos promuevan la igualdad y no discriminación a las personas LGTBI. También se prevén acciones de formación y divulgación, así como medidas en las universidades.

El capítulo V está orientado a los ámbitos de la cultura, el ocio y el deporte. En él se apuesta por la promoción de una cultura inclusiva que reconozca la diversidad sexual y que fomente iniciativas que la pongan en valor. También se recoge el deber de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de promover un modelo de deporte inclusivo, y de garantizar la igualdad y no discriminación en las actividades recreativas y de ocio.

El capítulo VI recoge una serie de medidas a adoptar, tanto por parte de los poderes públicos como de las entidades privadas, en el ámbito del empleo para lograr la plena inclusión y la no discriminación de las personas LGTBI. Además, se enumeran una serie acciones que deben ser puestas en marcha por parte de la administración autonómica, así como otras que operan en el ámbito de la responsabilidad empresarial para el establecimiento de garantías relativas a los derechos laborales, y en el de la promoción del turismo.

El capítulo VII prevé el impulso de un modelo de cooperación internacional al desarrollo que promueva y defienda la igualdad y la no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, así como el compromiso de velar para que se cumplan los derechos de las personas LGTBI migrantes y refugiadas.

El capítulo VIII abarca todas las cuestiones relacionadas con la no discriminación hacia las personas LGTBI en un ámbito de vital importancia como es el de los medios de comunicación. En concreto, se prevé el fomento del tratamiento igualitario de la información, así como la concienciación, divulgación y transmisión del valor de la diversidad y la inclusión social en los medios de comunicación, mediante acciones como la promoción de códigos deontológicos consistentes con dichos valores, poniendo el foco en la eliminación de estereotipos.

El capítulo IX se centra en el ámbito de la protección ciudadana, recogiendo la necesidad de adoptar actuaciones formativas sobre diversidad sexual y derechos de las personas LGTBI dirigidas a los cuerpos de la Policía Local y otros cuerpos de seguridad y

emergencias, con el fin de que dicha formación incorpore el respeto a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Por último, el capítulo X busca implementar medidas en el ámbito rural que garanticen la puesta en marcha de políticas públicas que trasladen la igualdad efectiva de derechos y oportunidades para las personas LGTBI en el medio rural castellanomanchego.

El título IV recoge el deber de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de prestar atención integral, real y efectiva a las víctimas de violencia por LGTBIfobia. Además, aborda la personación de la misma como acusación popular en casos de homicidio o asesinato o cuando las especiales circunstancias lo aconsejen en aquellos delitos por LGTBIfobia.

Por último, el título V regula el régimen de infracciones y sanciones en aquellos casos en los que se produzca discriminación hacia las personas LGTBI. En él se establece el concepto de responsabilidad administrativa, los tipos de infracciones, las sanciones previstas en cada caso, las circunstancias necesarias para su prescripción, la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora y el procedimiento sancionador.

La ley concluye con las previsiones relativas a su implantación efectiva y desarrollo reglamentario, a fin de asegurar la más temprana implementación y efectividad de los derechos aquí enunciados.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

La presente ley tiene por objeto garantizar la igualdad de las personas lesbianas, gais, transexuales o trans, bisexuales e intersexuales, así como la de otras personas que por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, diferencias en el desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI puedan sufrir discriminación en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, a través de la adopción de medidas, en cualquier etapa de la vida y en los ámbitos social, familiar, sanitario, educativo, cultural, deportivo, laboral, comunicativo, de la protección ciudadana y de la cooperación internacional en Castilla-La Mancha.

Artículo 2. *Finalidad.*

La finalidad de esta ley es establecer, dentro de las competencias de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, principios, medidas y políticas para que los derechos de las personas LGTBI sean reales y efectivos, facilitar su participación y representación en todos los ámbitos de la vida social e institucional, así como contribuir a la eliminación de estereotipos que han fomentado históricamente su discriminación y exclusión social.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación y garantía de cumplimiento.*

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha a cualquier persona, física o jurídica, pública o privada, sin perjuicio de lo establecido por la legislación en materia de extranjería, los tratados internacionales aplicables y el resto de legislación vigente.

2. Las medidas de prevención, formación y sensibilización irán destinadas a toda la población de Castilla-La Mancha y los servicios y prestaciones dirigidos a la protección y atención integral serán de aplicación a todas las personas que tengan la vecindad administrativa en alguno de los municipios de Castilla-La Mancha y reúnan los requisitos para acceder a los mismos.

3. Se garantizará la atención en situación de urgencia a todas las personas víctimas de LGTBIfobia que se hallen en el territorio de Castilla-La Mancha, con independencia de su vecindad administrativa.

Artículo 4. *Definiciones.*

A los efectos de lo dispuesto en la presente ley, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) LGTBI: Término inclusivo y extensivo que define a personas lesbianas, gais, transexuales o trans, bisexuales e intersexuales cuyas orientaciones e identidades sexuales o expresiones de género no cumplen lo establecido por la cultura sexual normativa y pueden ser, por ello, objeto de discriminación.

b) Sexilio: Es el fenómeno social por el que personas LGTBI se ven obligadas a emigrar de un lugar por acciones discriminatorias por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

c) Interseccionalidad: Enfoque que aborda la forma en la que funcionan los sistemas cruzados de privilegios y opresiones, en base a la pertenencia de las personas a varias categorías sociales que generan desigualdades y formas múltiples de discriminación.

d) LGTBIfobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

e) Lesbofobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las mujeres lesbianas.

f) Homofobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las personas homosexuales, tales como hombres gais y mujeres lesbianas.

g) Bifobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las personas bisexuales.

h) Transfobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las personas transexuales o trans.

i) Interfobia: Rechazo, miedo, repudio, prejuicio o cualquier forma de discriminación hacia las personas intersexuales.

j) Violencia entre parejas o exparejas del mismo sexo: Se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivo-sexuales entre personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder y una forma de abuso, dominación y control hacia las víctimas.

k) Diversidad sexual: Hace referencia a todas las posibilidades de expresar la sexualidad, los afectos, el deseo y el erotismo, así como la orientación o identidad sexual y expresión de género de las personas.

l) Educación activa en igualdad: Acción educativa que potencia la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres y promueve una percepción positiva hacia la diversidad, la inclusión de todas las personas, y la eliminación de cualquier tipo de discriminación y violencia.

m) Medidas de acción positiva: Las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social.

n) Familias LGTBI: Conjunto de personas que conforman una familia en la que alguna o varias son lesbianas, gais, transexuales o trans, bisexuales e intersexuales.

ñ) Situación de urgencia: Situación de grave riesgo que requiere la intervención coordinada de los poderes públicos y de la ciudadanía para la protección y socorro de personas víctimas de LGTBIfobia.

o) Violencia simbólica: La utilización de iconos, representaciones, narrativas o imágenes que reproducen o trasmiten ideas discriminatorias, menospreciativas o que provocan menoscabo en el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

p) En cuanto a los conceptos relativos a la discriminación, se entiende por:

1.º Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2.º Discriminación indirecta: Supuesto en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja particular a personas por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una

finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3.º Discriminación múltiple o interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, además de por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, por otras causas de discriminación, tales como la edad, el sexo, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la enfermedad, el estado serológico, la lengua, la clase social, la migración, la situación administrativa o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Cuando concurren e interactúan diversas causas de discriminación de las descritas en este apartado se genera la discriminación interseccional, como forma específica de discriminación.

4.º Discriminación por vinculación: Concurre en los supuestos en que una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra persona o grupo LGTBI.

5.º Discriminación por error evitable: Aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

6.º Acoso discriminatorio: Cualquier conducta reiterada e insistente que persiga atentar contra la dignidad de una persona, y/o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual.

7.º Represalia: El trato adverso o la consecuencia negativa que pueda sufrir una persona por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir, corregir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

8.º Inducción, orden o instrucción de discriminar: Cualquier indicación que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual de una persona.

9.º Victimización secundaria: Perjuicio añadido causado a las personas LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los organismos responsables administrativos, instituciones de salud, educativas, sociales, de seguridad, órganos judiciales u otros agentes implicados.

Artículo 5. *Principios rectores de la actuación de los poderes públicos.*

Los poderes públicos que desarrollan sus funciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha se regirán de acuerdo con los siguientes principios, sin perjuicio de los reconocidos por la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes:

a) Proteger los derechos humanos de todas las personas independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI de acuerdo con el derecho de igualdad propugnado en la Constitución Española y los tratados internacionales en la materia de los que España sea parte.

b) Garantizar la igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la protección de las personas LGTBI.

c) Asegurar el interés superior de la persona menor a la hora de adoptar las medidas para la protección de personas menores de edad LGTBI para garantizar el libre desarrollo de la personalidad, así como las condiciones materiales y afectivas que permitan vivir plenamente y alcanzar su máximo de bienestar posible.

Específicamente, en atención a su identidad sexual, las personas menores de edad recibirán la protección y la atención necesarias para promover su desarrollo integral mediante actuaciones encaminadas al disfrute pleno de sus derechos.

d) Garantizar la protección social de las familias LGTBI, así como las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación en su contra.

e) Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las políticas públicas de la Administración Regional para promover la igualdad real entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad de las personas LGTBI.

f) Dotar de un carácter integral y transversal a las medidas en materia LGTBI que se adopten en el ámbito de aplicación de la ley.

g) Atender a la diversidad de situaciones de discriminación en que se pueden encontrar las personas LGTBI, teniendo en cuenta las intersecciones de estas personas con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación.

h) Asegurar la cooperación interadministrativa teniendo en cuenta las necesidades específicas de los pequeños municipios y del mundo rural de Castilla-La Mancha.

i) Garantizar el acceso de las asociaciones, organizaciones, federaciones, entidades y colectivos LGTBI a las convocatorias de subvenciones y ayudas coincidentes con sus fines.

j) Deber de intervención de las autoridades al tener conocimiento o sospecha fundamentada de una situación de riesgo, violencia o discriminación por LGTBIfobia contra cualquier persona.

k) Visibilizar a las personas LGTBI en Castilla-La Mancha, con el fin de promover el valor positivo de la diversidad sexual y la igualdad y no discriminación hacia estas.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación

Artículo 6. *Derecho a la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación por razón de la pertenencia al colectivo LGTBI.*

1. La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha reconoce a todas las personas libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, dentro de sus competencias, garantizará a las personas el libre desarrollo de la personalidad en relación a su diversidad sexual a través de:

a) La atención integral y adecuada a sus necesidades, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía, según lo previsto en el artículo 4.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.

b) El respeto de su orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual o expresión de género, libremente desarrollada.

c) La adopción de las medidas de prevención necesarias para asegurar el libre desarrollo de su personalidad con respeto a la propia orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, especialmente en la infancia y la adolescencia.

3. Ninguna persona podrá ser requerida a someterse a pruebas o exámenes para determinar su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual y/o pertenencia a familias LGTBI, especialmente, cuando ello determine o pueda determinar su acceso a un puesto de trabajo, a prestaciones, o al ejercicio, goce o disfrute de cualquier otro derecho u oportunidad, ya sea en el ámbito público o privado.

4. Ninguna persona estará obligada a revelar, negar u ocultar su orientación sexual, identidad sexual o desarrollo sexual; en atención a su derecho fundamental a la intimidad personal.

5. La Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, dentro de sus competencias y a efectos de esta ley, garantizará la atención, reparación, y restablecimiento de los derechos vulnerados de las personas LGTBI por motivo de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual y/o pertenencia a familias LGTBI.

Artículo 7. *Personas transexuales o trans y con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual.*

1. Las personas transexuales o trans y personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual tienen garantizados todos los derechos reconocidos en esta ley, sin necesidad de tener que pasar por procedimientos patologizantes.

2. Debe garantizarse, en cualquier caso, el derecho al asesoramiento específico para personas transexuales o trans y personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual a los efectos de esta ley.

3. Se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar que las personas sean nombradas y tratadas conforme a su identidad sexual en el acceso a los servicios públicos, adecuándolos a las características específicas de cada servicio.

Artículo 8. *Prohibición de las terapias y pseudoterapias de aversión, conversión y contracondicionamiento.*

Se prohíben toda la práctica de terapias y pseudoterapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, en cualquier forma, destinadas a modificar la orientación sexual, la identidad sexual, el desarrollo sexual o la expresión de género de las personas LGTBI, así como su publicidad o difusión por medios tecnológicos o de otra índole.

TÍTULO II

Atribuciones, organización y gestión de las políticas públicas LGTBI

CAPÍTULO I

Atribuciones generales de la Administración

Artículo 9. *Atribuciones generales.*

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley, las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha tendrán las atribuciones siguientes:

a) Creación de los mecanismos necesarios, en el ámbito de sus competencias, para garantizar la cobertura de servicios, con énfasis en el acceso a recursos sociales, educativos, sanitarios y tecnológicos en el medio rural.

b) Reconstrucción de la memoria democrática del colectivo LGTBI en Castilla-La Mancha y particularmente en las zonas rurales de la región.

c) Desarrollar y ejecutar las políticas públicas y medidas recogidas en esta ley, facilitando la coordinación interadministrativa e interinstitucional.

d) Facilitar la implementación de medidas estratégicas concretas para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha y cualquier otra política pública que persiga la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) Coadyuvar en la implementación de medidas y acciones propuestas por el Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.

f) Proporcionar la información necesaria, a petición de la consejería competente en materia LGTBI, para la elaboración de un informe trianual sobre actuaciones en esta materia.

Artículo 10. *Reconocimiento y apoyo institucional.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá una política activa e integral para la atención a las personas LGTBI, y contribuirá a su visibilidad, con especial atención a los sectores de población en situación de vulnerabilidad.

2. Las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha prestarán respaldo a la celebración, en fechas conmemorativas internacionales, nacionales o regionales, de actos y eventos que constituyen instrumentos de visibilización, normalización y consolidación de la igualdad plena y efectiva en la vida de las personas LGTBI.

3. El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha promoverá la realización de campañas de visibilidad que contribuyan a la erradicación de la múltiple discriminación que sufren las mujeres pertenecientes al colectivo LTB.

Artículo 11. *Documentación administrativa.*

1. Las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha, en el ámbito de sus competencias, facilitarán todas las medidas y mecanismos necesarios para que la

documentación administrativa, en todas las áreas contempladas en la presente ley, sean adecuadas a la heterogeneidad del hecho familiar y a las circunstancias de las personas LGTBI, cuando estos datos se reflejen en dicha documentación, procurando, en la medida de lo posible, que no afecte a la identidad jurídica de la persona interesada en tanto no se produzca la rectificación registral conforme a la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas o la normativa vigente en esta materia.

2. Las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha deben velar, en cualquiera de sus procedimientos, por el respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la identidad sexual de las personas transexuales o trans.

Artículo 12. *Contratación administrativa y subvenciones.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá la adopción de medidas en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI en el mercado laboral. A tal efecto, de acuerdo con lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y la normativa vigente en materia de contratación pública, establecerán las previsiones necesarias para que los órganos de contratación puedan:

a) Incluir condiciones especiales de ejecución en la contratación pública tendentes a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI en el mercado de trabajo, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones. El cumplimiento de estas condiciones podrá ser calificado como obligación contractual esencial del contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

b) Recoger en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas proposiciones presentadas por empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades y no discriminación de personas LGTBI. Dichas proposiciones deberán igualar en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación, por lo que sólo podrán actuar como criterio de desempate entre ofertas, y en todo caso respetando lo indicado en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre. La empresa adjudicataria en tales casos estará obligada a mantener los parámetros de igualdad de oportunidades de personas LGTBI durante el plazo fijado en la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los órganos de contratación podrán incluir en los pliegos la obligación de la empresa adjudicataria de aplicar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI en el momento de realizar la prestación. Estas medidas deberán incluirse en el anuncio de licitación.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de la efectiva consecución de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

Artículo 13. *Garantía estadística.*

1. La obtención de datos estadísticos oficiales para la elaboración de políticas públicas antidiscriminatorias en el ámbito LGTBI debe llevarse a cabo en el marco de la legislación vigente en materia estadística, especialmente en lo relativo a la protección de datos de carácter personal y a la incorporación de la perspectiva de género como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 7 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, así como el resto de normativa aplicable.

2. La Consejería competente en materia LGTBI debe elaborar, encargar y publicar periódicamente, estadísticas y estudios cualitativos relativos especialmente a:

a) Agresiones o discriminaciones contra personas LGTBI.

b) Denuncias presentadas por delitos en el ámbito de la discriminación o la violencia contra personas LGTBI.

c) Resoluciones administrativas y sentencias judiciales, y el sentido de las mismas, relacionadas con el objeto de la presente ley, en particular las que pueden probar la existencia de cualquier forma de discriminación y ayudar a elaborar medidas para políticas públicas antidiscriminatorias.

d) Valoración de la realidad de las personas LGTBI en la sociedad de Castilla-La Mancha.

3. La consejería competente en materia LGTBI puede proponer el establecimiento de acuerdos y convenios con otras administraciones públicas y organizaciones para dar cumplimiento al apartado 2 del presente artículo.

CAPÍTULO II

Formación y sensibilización

Artículo 14. *Formación del personal de las Administraciones Públicas.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha impartirá, a través de la Escuela de Administración Regional (EAR), el Centro Regional de Formación del Profesorado, el Instituto de Ciencias de la Salud, el Sistema de Organización de la Formación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha-Sescam (Sofos), y la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla-La Mancha, formaciones que garanticen la actuación adecuada de profesionales que prestan servicios en todos los ámbitos de la Administración sobre materia LGTBI.

2. Estas formaciones deberán aportar a las personas profesionales las herramientas necesarias para garantizar la no discriminación hacia las personas LGTBI y permitirán contar con personal especializado en los diferentes ámbitos de aplicación de la presente ley.

Artículo 15. *Campañas de información.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha realizará campañas y acciones informativas con el fin de que las personas LGTBI, especialmente aquellas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, dispongan de la información suficiente sobre los derechos que les asisten y los recursos existentes.

2. Las actuaciones de información tendrán por objeto dar a conocer:

a) Los derechos de las personas LGTBI que sufren o se hallan en riesgo de sufrir situaciones de violencia y discriminación de diversos tipos descritas en la presente ley y resto de legislación aplicable, así como los mecanismos de identificación de dichas situaciones.

b) Los deberes del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de agentes sociales ante el conocimiento o riesgo de concurrencia de situación de violencia o discriminación en cualquier ámbito.

c) Los servicios disponibles de asistencia, protección, recuperación y reparación.

Artículo 16. *Campañas de sensibilización.*

1. Las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha podrán realizar campañas y acciones de sensibilización, con el fin de promover el valor positivo de la diversidad sexual, con especial atención a las personas más vulnerables.

2. Las actuaciones de sensibilización tendrán como objetivo modificar los prejuicios, modelos y conductas discriminatorias hacia las personas LGTBI, mostrando su diversidad y pluralidad.

3. Las personas LGTBI en situación de mayor vulnerabilidad, recogidas en el artículo 23.1, constituirán, a estos efectos, el sector de población prioritario. Asimismo, dichas campañas podrán consistir en poner énfasis en el desarrollo de las masculinidades no hegemónicas desde un enfoque igualitario a la hora de visibilizar la realidad LGTBI en estas actuaciones de sensibilización.

CAPÍTULO III

Planificación y organización administrativa

Artículo 17. *Coordinación administrativa.*

1. La coordinación y planificación de la ejecución de las políticas públicas LGTBI de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha estará bajo la dirección de la consejería competente en materia LGTBI y, asimismo, la comunicación e interlocución con la Comisión de Diversidad y el Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.

2. Anualmente, la persona titular de la consejería competente en materia de LGTBI informará al Consejo de Gobierno del alcance de la aplicación de esta ley, así como de las materias, asuntos o propuestas que considere conveniente elevar con objeto de garantizar los derechos de las personas LGTBI.

3. A partir de la entrada en vigor de esta ley, la consejería competente en materia LGTBI deberá evaluar el grado de cumplimiento y el impacto social de la misma promoviendo la creación de indicadores, a través de un informe trianual que deberá ser remitido a la Mesa de las Cortes de Castilla-La Mancha y al Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.

Artículo 18. *Comisión de Diversidad.*

1. Se crea la Comisión de Diversidad, órgano colegiado dependiente de la consejería con competencias en materia LGTBI, que estará integrada por representantes, dentro de cada consejería, competentes en el ámbito de la aplicación de esta ley, del Sescam y del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha que velará por la garantía de la perspectiva de género de manera transversal; tendrá como misión la puesta en común de las posiciones de sus integrantes, la coordinación y la colaboración mutua para el ejercicio de las funciones asignadas.

2. La Comisión de Diversidad tendrá las siguientes funciones:

a) Coordinación y colaboración para la elaboración del informe trianual sobre actuaciones en materia LGTBI.

b) Implementación de las políticas públicas establecidas en la presente ley.

c) Velar por la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual en la planificación de las políticas públicas en materia LGTBI de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

3. Su estructura y funcionamiento se concretarán reglamentariamente.

Artículo 19. *Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.*

1. Se crea el Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha, como un órgano consultivo y de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI adscrito a la consejería competente en materia LGTBI.

2. Su composición, estructura y régimen de funcionamiento se desarrollará reglamentariamente, estando representadas las consejerías competentes en el ámbito de aplicación de esta ley, asociaciones y organizaciones que trabajen en favor de los derechos de las personas LGTBI, de manera transversal y con perspectiva de género, así como profesionales y personas que hayan destacado por su trabajo y su calidad de expertas en este ámbito.

3. El Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha podrá ser requerido en cualquier órgano de participación regional siempre que el tema a tratar esté contenido en esta ley. Dicho Consejo ejercerá las siguientes funciones:

a) Deliberar sobre propuestas de mejora de la actuación de las administraciones públicas en los sectores de intervención previstos en el título III de la presente ley y formular propuestas.

b) Elaborar informes sobre materia LGTBI que le encomiende la consejería de adscripción.

c) Elaborar, por iniciativa propia, recomendaciones y propuestas sobre la política y las actuaciones a favor de los derechos de las personas LGTBI de Castilla-La Mancha.

d) Conocer y tomar en consideración el informe trianual de la presente ley emitido por la consejería con competencias en materia LGTBI, que prevé el artículo 17 y la disposición adicional primera de la misma ley, y, si procede, hacer sugerencias.

e) Dar apoyo a la consejería competente en materia LGTBI y colaborar en la identificación de los indicadores y estándares de atención necesarios en la elaboración del informe trianual.

f) Promover estudios, iniciativas, medidas y acciones sobre actuaciones y proyectos relacionados con las políticas LGTBI en Castilla-La Mancha.

Artículo 20. *Servicio de atención integral a personas LGTBI.*

1. La consejería competente en materia LGTBI ofrecerá un servicio público de atención integral de información, atención y asesoramiento sexológico, psicológico, legal, social y administrativo para atender a las personas que sufran, hayan sufrido o estén en riesgo de sufrir discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, con el fin de dar respuestas adecuadas a las necesidades de estas personas desde un enfoque interseccional de género y siguiendo el principio de transversalidad social. Dicho servicio, también trabajará en el asesoramiento para la protección a la diversidad familiar y en la prevención y atención a las situaciones de violencia en parejas o exparejas del mismo sexo, cuyas medidas están contenidas en los artículos 26 y 28 de esta ley.

2. A los efectos de lo que establece el apartado 1 y con el objetivo de garantizar el acceso a la ciudadanía a este servicio, se procurará una atención permanente para la promoción de la defensa de sus derechos y de lucha contra la discriminación que pudiera padecer en el ámbito social, rural, cultural, laboral, sanitario y educativo, entre otros.

3. Su estructura, composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente.

Artículo 21. *Acogimiento residencial temporal de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad.*

1. La consejería competente en materia LGTBI pondrá en marcha un sistema de acogida residencial para personas LGTBI en situación de especial vulnerabilidad o de exclusión a causa de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o dificultades derivadas del proceso de tránsito.

2. La consejería competente en materia LGTBI realizará un informe sobre la necesidad de implantación de este sistema de acogimiento residencial temporal de personas LGTBI en situación de vulnerabilidad. En el plazo de dos años como máximo, desde la evaluación del informe, se pondrá en funcionamiento en las condiciones que establezca el mismo.

Artículo 22. *Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha.*

La consejería competente en materia LGTBI elaborará el Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha, qué será aprobado por el Consejo de Gobierno y es el instrumento del que se valdrán las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha para el desarrollo de medidas y actuaciones previstas en esta ley con la finalidad de garantizar los derechos de las personas LGTBI en todo el territorio regional.

TÍTULO III

Políticas públicas para promover la igualdad en la diversidad de las personas LGTBI

CAPÍTULO I

Medidas en el ámbito del bienestar social

Artículo 23. *Apoyo y protección a personas LGTBI en situación de vulnerabilidad.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha llevará a cabo medidas de visibilización y prevención de la discriminación entre los colectivos en situación de vulnerabilidad que, además, sean LGTBI; personas menores de edad, mayores con discapacidad y en situación de dependencia, así como trabajar en la prevención de situaciones que puedan atentar contra la vida o la salud de estas personas por causas derivadas de su situación personal.

En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo y protección en los supuestos de infancia y adolescencia sometidas a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y desarrollo sexual.

Se trabajará de manera interseccional para prevenir la discriminación múltiple, adoptando un enfoque de género transversal, con especial atención a los colectivos vulnerables, así como a la violencia ejercida sobre las mujeres.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha deberá impulsar medidas y actuaciones de apoyo para personas adolescentes y jóvenes LGTBI que hayan sido expulsadas del domicilio familiar o se hayan visto forzadas a marcharse del mismo, debido a situaciones de agresiones físicas o psicológicas.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará los mecanismos necesarios para la protección efectiva de personas menores de edad LGTBI que se encuentren bajo la tutela de la Administración, ya sea en hogares de protección o recursos en los que residan, garantizando el respeto absoluto a su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual y, el respeto al libre desarrollo de su personalidad, evitando futuras repercusiones negativas a nivel psicosocial.

4. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección, el libre desarrollo y la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI con discapacidad. Los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, ya sean públicos, concertados o privados, velarán por el derecho a la igualdad y no discriminación.

El Sistema Público de Servicios Sociales fomentará la aceptación de la diversidad y promoverá el principio de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI.

5. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará porque no se produzcan situaciones de discriminación hacia las personas LGTBI especialmente vulnerables por razón de edad, como recogen los artículos 24 y 25 de esta ley.

La posible existencia de situaciones de desprotección, sufrimiento e indefensión de la infancia y adolescencia en el entorno familiar debido a la negación de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual será debidamente valorada por la sección de protección a la infancia de cada Delegación Provincial de la consejería con competencia en materia de bienestar social.

6. Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos diferenciados en función del sexo en los hogares de protección a la infancia, centros de atención a personas con discapacidad, residencias de mayores o cualquier otro recurso que acoja a personas en situación de vulnerabilidad, puedan ser utilizados atendiendo a su identidad sexual.

7. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha prestará especial protección a las personas LGTBI pertenecientes a colectivos que por tradición, cultura o procedencia pudieran sufrir discriminación múltiple.

Artículo 24. *Protección de la juventud LGTBI.*

1. La consejería competente en materia de juventud promoverá acciones de sensibilización hacia la diversidad sexual, difundiendo las buenas prácticas en este ámbito y realizando acciones en este sentido.

2. Se promoverá la formación mediante cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles que incluyan contenidos en materia de igualdad y no discriminación, diversidad sexual y prevención de la violencia de género para proporcionar herramientas que persigan una educación inclusiva y la prevención de la LGTBIfobia, incorporando el reconocimiento positivo de las diversidades con perspectiva de género.

3. Todas las entidades juveniles de cualquier ámbito que realicen sus labores con la juventud promoverán y respetarán la igualdad de las personas LGTBI.

Artículo 25. *Protección de las personas mayores LGTBI.*

1. La consejería competente en materia de bienestar social promoverá la protección para la promoción de la autonomía personal y el envejecimiento activo de las personas mayores LGTBI, en aras de hacer efectivo el derecho a una vida independiente, de garantizar su bienestar individual y colectivo, y de permitir el acceso a una atención integral adecuada a sus necesidades, en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de su orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual y expresión de género o pertenencia a familias LGTBI. Asimismo, las residencias, servicios y programas del Sistema Público de Servicios Sociales, así como los recursos privados o concertados destinados a personas mayores, tendrán carácter inclusivo.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha fomentará y promoverá en los espacios y recursos comunitarios de socialización, ocio, tiempo libre y educativo, tanto públicos como privados, dirigidos a las personas mayores, actividades que contemplen la realidad de las personas mayores LGTBI.

CAPÍTULO II

Medidas en el ámbito familiar

Artículo 26. *Protección de la diversidad familiar.*

1. La consejería competente en materia de infancia y familia incorporará programas de información dirigidos a las familias con el objetivo de divulgar las distintas realidades afectivas y sexuales y combatir la discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual, expresión de género o pertenencia a familias LGTBI, haciendo especial hincapié en la heterogeneidad del hecho familiar. Para la realización de dichos programas se coordinará con la consejería competente en materia LGTBI.

2. Los programas de apoyo a la familia incidirán en la información y promoción de la igualdad de las personas LGTBI más vulnerables por razón de edad y de género para garantizar el disfrute total de sus derechos y el libre desarrollo de su personalidad en el ámbito familiar. La perspectiva de género estará presente para evitar cualquier tipo de discriminación con respecto a las mujeres LTB.

3. Se fomentará el respeto y la protección de personas menores de edad que vivan en el seno de una familia LGTBI, ya sea por nacimiento, por acogida o por adopción.

4. El Servicio de Atención Integral LGTBI al que se refiere el artículo 20, podrá asesorar, atender y apoyar a los Servicios Públicos de Servicios Sociales, Centros de la Mujer y otros recursos.

Artículo 27. *Adopción y acogimiento familiar.*

1. Se garantizará, de conformidad con la normativa vigente, que en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar no exista discriminación por motivo de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

2. En los hogares de protección se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que las personas menores de edad que sean susceptibles de ser adoptadas o acogidas

sean conocedoras de la diversidad familiar por razón de orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual o expresión de género.

3. La consejería competente en materia de infancia y familia ofrecerá a las familias que acojan o adopten a personas menores de edad LGTBI, el apoyo o formación necesaria para afrontar y corregir cualquier situación de discriminación que puedan sufrir por dicho motivo.

Artículo 28. *Violencia en el ámbito familiar.*

1. Se adoptarán medidas de apoyo y protección de las personas menores de edad que sufran cualquier forma de violencia física, psicológica o simbólica por causa de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual por parte de las personas que tengan atribuida su patria potestad o tutela en aplicación de la Ley 5/2014, de 9 de octubre, de Protección Social y Jurídica de la Infancia y la Adolescencia de Castilla-La Mancha y de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

2. Asimismo, se establecerán medidas de apoyo y protección cuando las personas menores de edad que sufran cualquier tipo de violencia física, psicológica o simbólica fuera del ámbito familiar por las causas descritas en el apartado anterior hayan sufrido desatención o desprotección de manera reiterada y consciente por parte de quienes tengan atribuida su patria potestad o tutela, en conformidad con la Ley 5/2014, de 9 de octubre y la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

3. Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia en parejas del mismo sexo, independientemente de que se produzca durante la relación o una vez finalizada, en aras de garantizar la protección de la persona en situación de acoso y/o violencia por parte del Servicio de Atención Integral LGTBI.

CAPÍTULO III

Medidas en el ámbito de la salud

Artículo 29. *Necesidades de las personas LGTBI en el sistema sanitario público y la incorporación de la perspectiva de género.*

1. El sistema sanitario público de Castilla-La Mancha, así como aquellas empresas o entidades que ofrecen un servicio sanitario concertado con financiación pública deben implementar la perspectiva de género y tener en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI, con la finalidad de garantizar el derecho a recibir la atención sanitaria en condiciones objetivas de igualdad.

El Sescam garantizará que este requisito se incorpore en los instrumentos de colaboración con las empresas o entidades que presten servicios en la materia. Las Unidades de Igualdad de Género, verificarán la incorporación de la perspectiva de género en las necesidades específicas de las mujeres LTB en los servicios sanitarios.

2. El sistema sanitario público de Castilla-La Mancha garantizará que la política sanitaria sea respetuosa hacia las personas LGTBI y no trate directa o indirectamente la realidad de la diversidad sexual como una patología. También incorporará servicios y programas específicos de promoción, prevención y atención que permitan a las mismas, así como a sus familias, disfrutar del derecho a una atención sanitaria plena y eficaz que reconozca y tenga en cuenta sus necesidades particulares.

3. Se promoverá entre los distintos centros de las instituciones sanitarias públicas, concertadas y privadas el establecimiento de prácticas sanitarias respetuosas con los derechos de las personas LGTBI.

4. El sistema sanitario público de Castilla-La Mancha, a través del Instituto de Ciencias de la Salud, promoverá unidades o servicios de investigación y atención sexológica y biopsicosocial para mejorar el acceso a pruebas médicas específicas de prevención e intervención de ITS o ITG y todo aquello relacionado con la salud sexual y reproductiva de las personas LGTBI.

Artículo 30. *Atención integral a personas transexuales o trans en el ámbito sanitario.*

1. La atención a la salud de las personas transexuales o trans, sean adultas o menores de edad, sea esta pública, concertada o privada, se regirá por el libre desarrollo de su personalidad y sin menoscabo de su dignidad y libertad. La persona deberá poder recibir la atención sanitaria que requiera en su desarrollo físico, sexual, emocional y social de manera saludable y plena, especialmente en la etapa de la pubertad en el caso de personas menores de edad. Este derecho no podrá ser limitado, restringido, dificultado o excluido, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del libre y pleno ejercicio del mismo.

2. La atención sanitaria se basará en una visión despatologizadora, es decir, en la consideración de que la transexualidad no es una enfermedad, un trastorno o una anomalía, sino que forma parte de la diversidad sexual humana. Las personas profesionales de la Psicología, realizarán el asesoramiento que la persona necesite y/o demande en el libre desarrollo de su personalidad, en las mismas condiciones en las que está establecida la atención para el resto de personas usuarias.

3. Las personas transexuales o trans, tendrán derecho a:

a) Acceder a los tratamientos ofertados dentro de la cartera de servicios del Sescam que les fueran de aplicación.

b) Recibir información y valoración del proceso de atención individualizada que facilite la toma de decisiones informadas respecto a todos los tratamientos que les afecten. Ningún tratamiento podrá ser aplicado sin obtener previamente el correspondiente consentimiento informado y garantizando que haya sido libre y voluntariamente aceptado.

c) Ser tratadas conforme a su identidad sexual e ingresadas en las salas o centros correspondientes a esta cuando existan diferentes dependencias por razón de sexo, evitando toda segregación o discriminación.

d) Ser atendidas, dentro de las posibilidades, en su Área de Salud correspondiente, sin sufrir desplazamientos y gastos innecesarios si no se requieren. Superadas las posibilidades de tratamiento en su Área se realizarán las derivaciones necesarias de acuerdo con la normativa vigente. En relación a su proceso de transición, se facilitará la derivación a los servicios o unidades especializadas correspondientes.

e) La privacidad en todas las consultas y conversaciones, así como la confidencialidad en el tratamiento de todos sus datos personales, administrativos y clínicos. Se garantizará, bajo solicitud expresa, la expedición de un documento temporal de identificación para la asistencia sanitaria con nombre y sexo correspondiente a la identidad sexual, mientras no se haya producido la modificación en el Registro Civil.

f) Recibir por escrito toda la información recogida en su historia clínica relativa a la atención médica recibida hasta el momento, al objeto de facilitar la continuidad de la misma en caso de desplazamiento a otra comunidad autónoma o país o servicio dentro de la propia comunidad.

4. El Sescam garantizará la existencia de un equipo multidisciplinar de profesionales con cualificación en las áreas, unidades y servicios correspondientes (Endocrinología, Ginecología, Urología, Psicología, Pediatría, Trabajo Social, Otorrinolaringología, Psiquiatría y otros) para proporcionar las prestaciones y servicios recogidos en la presente ley, cubriendo la demanda existente y en el menor plazo posible siguiendo los principios de voluntariedad, no segregación y cercanía.

5. El acceso a los servicios descritos en el apartado anterior podrá materializarse a través de los Centros de Salud de Atención Primaria o servicios de atención especializada. El Sescam garantizará la existencia de vías de derivación adecuadas, rápidas y eficaces a dichos servicios, para poder concretar las demandas y necesidades de cada persona.

6. Se garantizarán a las personas transexuales o trans, todas aquellas prestaciones sanitarias incluidas en la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como en la cartera complementaria del Sescam que, en su caso, se pueda aprobar de conformidad con la normativa básica estatal.

6.1 Los servicios referidos en este apartado estarán definidos reglamentariamente y se prestarán, bajo prescripción endocrinológica, pediátrica y de personas adultas. También se

recogerá la atención urológica y ginecológica, los procedimientos dermatológicos u otorrinolaringológicos, protésicos y las cirugías que procedan o se demanden, bajo criterio médico respetando en todo momento el principio de autonomía, dentro de la cartera de servicios ofertada por el Sescam.

6.2 Se garantizará la promoción, prevención y asesoramiento en la salud sexual y reproductiva.

6.3 Se prescribirá el tratamiento más adecuado, pero siempre dentro de las guías y protocolos que pueda establecer el Sescam dentro de sus competencias en la prestación farmacéutica.

6.4 Se prohíbe expresamente el uso de terapias o pseudoterapias de conversión, aversión y contracondicionamiento o de cualquier otro procedimiento que suponga un intento de anulación de la personalidad o voluntad de la persona, así como cualquier otra vejación, trato discriminatorio, humillante o que atente contra su dignidad personal, descrito en el artículo 8.

7. Las personas menores de edad, bajo atención y criterio médico endocrinológico pediátrico, tendrán derecho, según la normativa estatal en materia de prestación del consentimiento informado, a lo siguiente:

a) Recibir tratamiento provisional, alternativo y no permanente para el bloqueo hormonal al inicio de la pubertad, situación que se determinará utilizando datos objetivos como la medición del nivel de estradiol y testosterona, la velocidad de crecimiento o la madurez de las gónadas mediante la escala de Tanner, para evitar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios no deseados.

b) Tratamiento hormonal cruzado en el momento adecuado de la pubertad para favorecer que su desarrollo corporal se corresponda con el de las personas de su edad, a fin de propiciar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios deseados, supeditado al criterio sanitario y al interés superior de la persona menor.

8. La consejería competente en materia de sanidad actualizará los servicios indicados en este artículo, adaptándolos al avance del conocimiento científico.

Artículo 31. *Estadísticas y tratamiento de datos.*

1. El seguimiento de la atención sanitaria del colectivo LGTBI incluirá el análisis estadístico a través del Sescam sobre los resultados de los diferentes tratamientos e intervenciones que se lleven a cabo, con detalle de las técnicas empleadas, complicaciones y reclamaciones surgidas, así como la evaluación de la calidad asistencial.

2. La recogida de los datos anteriores con fines estadísticos se ajustará a los principios de secreto, transparencia, especialidad y proporcionalidad. El secreto estadístico obliga a las Administraciones Públicas castellanomanchegas a no difundir en ningún caso los datos personales de las personas usuarias.

3. Para la elaboración de las estadísticas previstas en el apartado 1 del presente artículo se incluirá un seguimiento ordenado en el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT) del Sescam, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y se perseguirá la incorporación de la perspectiva de género como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 7 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Artículo 32. *Atención integral a personas con variaciones intersexuales o diferencias en el desarrollo sexual.*

1. El Sescam velará por la erradicación de la mutilación genital intersexual, es decir, aquellas prácticas de modificación genital que se realizan en bebés atendiendo únicamente a criterios de morfología genital. Solamente podrán realizarse cuando la persona haya alcanzado la suficiente madurez para decidir de manera libre e informada. Todo ello con la salvedad de los criterios médicos basados en la protección de la salud integral de la persona recién nacida y con la autorización legal correspondiente.

2. Se procurará conservar las gónadas con el fin de preservar un futuro aporte hormonal no inducido, incluyendo en los controles los marcadores tumorales.

3. No se realizarán pruebas de hormonación inducida con fines experimentales ni de otro tipo hasta que la propia persona o sus tutores/as legales, en caso de minoría de edad, así lo requieran en función del desarrollo sexual.

4. Se limitarán las exploraciones genitales a lo estrictamente necesario y siempre por criterios de salud.

5. Se formará al personal sanitario en todos aquellos aspectos regulados por la presente ley que puedan ser necesarios para un mejor desempeño profesional, haciendo hincapié en la corrección de trato, la privacidad y el respeto a la intimidad de las personas intersexuales.

6. Se ofrecerán para las personas intersexuales los servicios descritos en el artículo 30 de esta ley para personas transexuales o trans, a través de los mismos canales y en las mismas condiciones.

Artículo 33. *Atención sanitaria en el ámbito reproductivo y genital de las personas LGTBI.*

1. El sistema sanitario público de Castilla-la Mancha promoverá, en la medida de lo posible, la realización de programas y protocolos específicos que den respuesta a las necesidades propias de las personas LGTBI, en particular en relación a la salud sexual y/o reproductiva.

2. Estará garantizado el acceso a las técnicas de reproducción asistida, siendo beneficiarias todas las mujeres y personas transexuales o trans que conserven la capacidad de gestar o sus parejas, en régimen de igualdad y no discriminación.

3. En el caso de las personas transexuales o trans e intersexuales que opten por acceder a tratamientos hormonales, antes del inicio de dicho tratamiento, se ofrecerá la posibilidad de congelación de tejido gonadal y células reproductivas para su futura recuperación.

4. Asimismo, se garantizará la atención ginecológica y/o urológica a las personas transexuales o trans atendiendo a su genitalidad, y de igual modo a las personas intersexuales en atención a su desarrollo sexual.

Artículo 34. *Formación del personal sanitario.*

1. El organismo competente en materia de formación de los recursos humanos del Sescam garantizará que el personal sanitario cuente con la formación adecuada sobre las necesidades específicas de las personas LGTBI y sobre la perspectiva de género en el ámbito de la salud, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

2. El organismo competente en materia de formación de los recursos humanos del Sescam garantizará formación específica en el ámbito de la sexología, para todas aquellas unidades médicas que se encuentren directamente relacionadas con procesos de transición sexual o con la salud sexual y reproductiva. Igualmente, garantizará esta formación para el resto de profesionales de la salud con el fin de garantizar un trato no discriminatorio por motivos de orientación o identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual.

3. La consejería competente en materia de sanidad, promoverá la realización de estudios, investigación y desarrollo de políticas sanitarias específicas para las personas LGTBI, dentro de sus competencias.

Artículo 35. *Campañas de educación sexual y prevención de infecciones de transmisión sexual o genital.*

1. Se incluirá la realidad del colectivo LGTBI y sus especificidades en las campañas de educación sexual y de prevención de infecciones de transmisión sexual o genital (ITS o ITG) atendiendo a la diversidad de prácticas sexuales que existen. Se realizarán campañas de información de profilaxis, tanto femenina como masculina, en distintos ámbitos sociales, haciendo énfasis especial en la prevención y lucha contra el VIH y el VPH.

2. En las campañas se implementará la perspectiva de género con la finalidad de visibilizar la sexualidad en las mujeres, así como el conocimiento de su propio cuerpo.

También se trabajará en la prevención de las violencias sexuales que causan un impacto directo en la salud.

3. La consejería competente en materia de salud pública, realizará periódicamente campañas de información y prevención teniendo en cuenta estas especificidades y garantizando la idoneidad y oportunidad de estas, en concreto:

a) Impulsará la realización de campañas efectivas de concienciación respetuosas e inclusivas que contemplen las diferentes infecciones de transmisión sexual y genital, con especial consideración al aumento de las infecciones de VPH y VIH, evitando situaciones de serofobia especialmente en zonas rurales.

b) Igualmente, se garantizará formación específica dentro del área de ginecología y obstetricia en relación a la sexualidad de las mujeres lesbianas y bisexuales y personas transexuales o trans que conserven la capacidad de gestar, garantizando una atención ginecológica adaptada a las realidades afectivo-sexuales de cada mujer, y a las características particulares de las personas usuarias fomentando una cultura social y sanitaria basada en la igualdad real, acompañada de posibles campañas informativas.

Artículo 36. *Consentimiento informado.*

1. Para los tratamientos previstos en este capítulo se requerirá el consentimiento previamente informado, emitido por una persona con capacidad legal o, en el caso de consentimiento por representación, en los términos previstos en el artículo 20 de la Ley 5/2010, de 24 de junio, sobre derechos y deberes en materia de salud de Castilla-La Mancha, y en la legislación básica del Estado.

2. En relación con las personas menores de edad:

a) La atención sanitaria que se preste se hará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa nacional e internacional en materia de protección de la infancia y la adolescencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de la Ley 5/2010, de 24 de junio.

b) En todo caso se atenderá al criterio del interés superior de la persona menor frente a cualquier otro interés legítimo, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil y su modificación parcial en la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, así como en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

Artículo 37. *Documentación en el ámbito sanitario.*

El Sescam se atendrá a las mismas regulaciones que el resto de la Administración, descritas en el artículo 11. A este respecto, se garantizará el derecho a la rapidez y agilidad en la tramitación del cambio en la tarjeta sanitaria con el nombre correspondiente a la identidad sexual de la persona usuaria.

CAPÍTULO IV

Medidas en el ámbito educativo

Artículo 38. *Actuaciones en el ámbito educativo.*

1. Toda persona tiene derecho a una educación basada en la igualdad de manera que todo el alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus potencialidades y capacidades personales, sin discriminación alguna por su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. La consejería competente en materia de educación, en colaboración con la consejería competente en materia LGTBI, elaborarán un plan o estrategia de educación activa en igualdad para favorecer la igualdad de género que incluirá acciones para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

3. Los centros educativos aplicarán los diferentes protocolos que se establezcan para evitar discriminaciones por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de

género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI y el menoscabo de los derechos a la intimidad y vida privada de cualquier miembro de la comunidad educativa.

4. Los centros educativos garantizarán la protección del alumnado contra todas las formas de exclusión social y violencia por LGTBIfobia, incluyendo el acoso y el hostigamiento dentro del ámbito escolar, con la activación del Protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha que deberá incluir acciones de sensibilización positiva hacia la diversidad sexual.

5. Se establecerán protocolos que garanticen el correcto desarrollo de la personalidad del alumnado y de respeto absoluto a su identidad o desarrollo sexual conforme a su voluntad y a la de sus progenitores/as o tutores/as legales en caso de minoría de edad o no emancipación legal.

En ellos se recogerán las siguientes indicaciones:

a) El equipo directivo indicará al profesorado y personal de administración y servicios del centro que se dirija al alumnado por el nombre elegido conforme a su identidad sexual, previo consentimiento de la familia o de la tutoría legal de la persona menor de edad no emancipada al centro educativo. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre e identidad en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro.

b) En la documentación administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado, profesorado y resto de personal del centro educativo figurará el nombre sentido. Asimismo, el cambio de nombre y sexo del alumnado, profesorado o personal del centro educativo, constará en las bases de datos y en el sistema informático de la consejería competente en materia de educación siempre que se haya producido en el registro conforme a la legislación estatal relativa en la materia. Posteriormente, se tramitará la expedición de la titulación de forma concordante a ese nombre, independientemente del nombre que conste en el historial académico.

c) Los centros educativos deben respetar la imagen física del alumnado, así como la libre elección de su indumentaria, en el marco de lo establecido reglamentariamente en cada centro. Si en el centro existe la obligatoriedad de vestir uniforme, se reconocerá su derecho a utilizar el que corresponda en función de su identidad sexual. Asimismo, se garantizará el uso de las instalaciones y equipamientos del centro diferenciados por sexo de acuerdo a su identidad sexual, habilitando en caso de que sea necesario un aseo neutro a tales efectos.

6. Los centros educativos recogerán en sus documentos programáticos la promoción de la igualdad en la diversidad y la no discriminación de las personas LGTBI en los términos establecidos en el plan o estrategia de educación activa en igualdad de Castilla-La Mancha.

7. La consejería competente en materia de educación deberá garantizar el desarrollo de lo establecido por el presente artículo y velar para que los centros educativos constituyan un entorno amable para la diversidad, y contribuyan a la creación de modelos positivos inclusivos libres de estereotipos, roles y mandatos de género diferenciadores y desiguales.

8. Aquellas empresas o entidades que ofrezcan un servicio público en materia de educación deberán asumir su compromiso con la igualdad de género y contra la LGTBIfobia, pudiendo incorporarse este requisito a los convenios con dichas empresas o entidades.

9. Se garantizará que el personal docente y personal socioeducativo no docente pueda realizar cursos de formación y sensibilización que incorporen la realidad de las personas LGTBI encaminados a su abordaje en el aula.

10. Se facilitará la creación de espacios y canales de participación en los cuales, familias, alumnado, personal docente, personal de administración y servicios y personas del entorno escolar vinculadas al centro, puedan debatir, reflexionar, expresar dudas, exponer experiencias y llevar a cabo actuaciones formativas e informativas sobre cuestiones relativas a la diversidad LGTBI, a través de actividades para el logro de la igualdad real.

11. Se garantizará la coordinación necesaria de la consejería con competencias en educación con las áreas de sanidad, de bienestar social y de igualdad, así como aquellas que fueran necesarias, en la aplicación de todas las actuaciones de prevención, acompañamiento e intervención ante supuestos de acoso o violencia por LGTBIfobia, en aras de actuar de forma rápida y diligente cuando se produzcan acciones discriminatorias o atentatorias contra la integridad de estas personas.

Artículo 39. *Educación universitaria.*

1. Las Universidades de Castilla-La Mancha garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de la comunidad universitaria y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual, expresión de género o pertenencia a familias LGTBI. En particular adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia o interfobia.

2. A iniciativa de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se promoverán, conjuntamente con las universidades de Castilla-La Mancha, medidas de protección para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario. Con esta finalidad, deben elaborar protocolos de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI o revisar los existentes para incorporar estas realidades dentro de los protocolos vigentes.

3. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en colaboración con la Universidad de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente, el alumnado y el personal de administración y servicios sobre discriminación o acoso, y evitará la implantación de contenidos discriminatorios hacia las personas LGTBI.

4. La Universidad de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá dispondrán, en función de su autoorganización, de una unidad o adaptarán las existentes a las disposiciones de esta ley, dotándola de personal, espacios y recursos económicos suficientes para garantizar el respeto de la diversidad sexual en todos los campus y espacios universitarios de nuestra región. Dicha unidad ofrecerá atención y apoyo en su ámbito de acción al alumnado, personal docente o personal de administración o servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual en el seno de la comunidad universitaria.

5. La Universidad de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá junto a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el ámbito de sus competencias, impulsarán y adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGTBI.

6. La Universidad de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá promoverán la introducción en sus titulaciones contenidos específicos y adecuados que garanticen la formación necesaria para abordar la diversidad sexual. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada titulación y respetando, en todo caso, la autonomía universitaria.

7. Las universidades de Castilla-La Mancha deberán garantizar los derechos de las personas conforme a su identidad sexual estableciendo las mismas medidas que cualquier centro educativo, tal como se detalla en el artículo 38 de la ley.

8. Las universidades de Castilla-La Mancha podrán promover investigaciones que aborden la genealogía del colectivo LGTBI en la región con la finalidad de reconstruir su historia y generar referentes.

9. La Universidad de Castilla-La Mancha y la Universidad de Alcalá incluirán en sus Planes de Igualdad, medidas específicas para favorecer la efectividad de los derechos de las personas LGTBI en la comunidad universitaria.

CAPÍTULO V

Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte

Artículo 40. *Promoción de una cultura inclusiva.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha reconoce la diversidad sexual como parte de la construcción de una cultura inclusiva, diversa y promotora de derechos. A tal efecto se adoptarán medidas que garanticen la visibilidad e impulsen, tanto a nivel autonómico como local, manifestaciones culturales y artísticas que potencien los aspectos recogidos en la presente ley, y en las que se propongan estrategias o espacios dirigidos a sensibilizar a la sociedad, facilitar la convivencia y ayudar en la prevención y erradicación de la discriminación por motivos de LGTBIfobia.

2. Se adoptarán medidas de apoyo y fomento de iniciativas y expresiones artísticas, culturales y deportivas relativas a la realidad LGTBI, especialmente en el medio rural de nuestra región, considerando sus formas propias de representación, en aras de visibilizar y fomentar referentes fuera de los marcos heterosexuales que gozan de un mayor grado de hegemonía social y cultural. Dichas medidas serán recogidas en el Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha.

3. Las Administraciones Públicas castellanomanchegas velarán por la incorporación de actividades para la no discriminación de las personas LGTBI en los siguientes ámbitos de la cultura, tiempo libre y deporte:

a) Certámenes culturales, actividades de ocio y tiempo libre y acontecimientos deportivos tanto de entidades públicas como privadas.

b) Proyectos relacionados con la recuperación de la memoria democrática LGTBI.

c) Espectáculos y producciones culturales infantiles y juveniles que fomenten el respeto, la tolerancia, la igualdad en la diversidad y la visibilidad de las personas LGTBI.

d) Recursos didácticos y fondos documentales en la educación no formal.

4. La Consejería competente en materia de cultura, así como las administraciones titulares de las bibliotecas públicas de carácter municipal y bibliobuses, procurarán la creación y actualización en las bibliotecas de uso público general integradas en la Red de Bibliotecas Públicas de Castilla-La Mancha, de colecciones documentales de temática feminista e historia de las mujeres y colecciones documentales relacionadas con el movimiento LGTBI. Asimismo, se incentivará la organización de actividades de difusión pública relacionadas con estas materias.

Artículo 41. *Deporte, ocio y tiempo libre.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá y velará para que la participación en la práctica deportiva y de actividad física, y en actividades de ocio y tiempo libre, se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. En los eventos y competiciones deportivas que se realicen en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha se facilitará que las personas participen conforme a su identidad sexual, sin perjuicio del oportuno cumplimiento de las normativas estatales e internacionales que las rijan.

3. Se adoptarán las medidas precisas para garantizar que las actividades recreativas, deportivas, de ocio y tiempo libre se disfruten en condiciones de igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI, evitando cualquier acto de prejuicio, intolerancia, hostigamiento y violencia física o psicológica y se fomentará la creación de protocolos específicos contra la LGTBIfobia en el deporte.

4. Se adoptarán medidas que garanticen la formación adecuada de las personas profesionales de la didáctica deportiva y del ocio y tiempo libre, para la incorporación de la realidad LGTBI, así como el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación. Para ello se establecerá el contacto necesario con las entidades públicas, concertadas o privadas, representativas en el ámbito de la gestión del deporte, ocio y tiempo libre y juventud para promover la elaboración de protocolos de buenas prácticas para clubes, agrupaciones o federaciones deportivas.

5. Se promoverá un deporte inclusivo y no segregado, erradicando toda forma de manifestación homofóbica, lesbofóbica, bifóbica, transfóbica o interfóbica en los eventos deportivos realizados en Castilla-La Mancha.

Artículo 42. *Apoyo a las organizaciones culturales y deportivas LGTBI.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el ámbito de sus competencias, desarrollará políticas activas de apoyo y visibilidad de las asociaciones y organizaciones culturales y deportivas LGTBI legalmente constituidas e inscritas en el registro de asociaciones.

CAPÍTULO VI

Medidas en el ámbito del empleo, las empresas y el turismo

Artículo 43. *Derecho a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en el empleo.*

1. La consejería competente en materia de empleo tendrá en cuenta, en sus políticas públicas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. Se impulsará, a través de los agentes sociales, la inclusión de cláusulas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI en los convenios colectivos, así como procedimientos para dar cauce a las denuncias por acoso.

Artículo 44. *Políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo.*

La consejería competente en materia de empleo adoptará medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) La promoción y defensa de la igualdad en el acceso al empleo o una vez las personas se encuentren empleadas.

b) Promover, en el ámbito de la formación para el empleo, el respeto del derecho a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

c) La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.

d) Informar y divulgar sobre derechos y normativa de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

e) Asegurar que, dentro de los mecanismos de empleabilidad y planes de inserción de personas en riesgo de exclusión social ya existentes, se favorezcan medidas de acción positiva para la contratación y el empleo estable de personas transexuales o trans. Se considerará la situación de aquellas personas que, por su condición de jóvenes, de mujeres, de personas desempleadas de larga duración, o de personas con discapacidad, se encuentren en situaciones de discriminación múltiple.

f) Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad y no discriminación.

g) Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.

h) Se podrán adoptar medidas de acción positiva para favorecer la empleabilidad de personas LGTBI o familiares de primer grado que hayan sufrido discriminación laboral por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

Artículo 45. *Acciones en el ámbito empresarial.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha impulsará la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

2. Asimismo, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI.

Artículo 46. *Promoción del turismo LGTBI.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá un turismo diverso e inclusivo donde se visibilice a las personas LGTBI como agentes o sujetos de la actividad turística dentro de sus planes o proyectos, con especial énfasis en el medio rural.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha apoyará eventos inclusivos que promuevan el valor positivo de la diversidad sexual y sean objeto de interés turístico.

CAPÍTULO VII

Medidas en el ámbito de las migraciones y la cooperación internacional al desarrollo

Artículo 47. *Atención a las personas LGTBI migrantes y refugiadas.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, dentro de su ámbito competencial, velará para que las personas LGTBI refugiadas que hayan solicitado asilo en el Estado por razón de su orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual o expresión de género y que residan en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, vean cumplidos sus derechos, teniendo en cuenta su especial situación de vulnerabilidad y desprotección, con medidas inclusivas en las políticas públicas encaminadas a garantizar sus derechos en condiciones de igualdad en la sociedad castellanomanchega.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha colaborará con las entidades que trabajan con personas migrantes o en situación de refugio en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y con entidades LGTBI para la inclusión de estas personas en las políticas públicas, contribuyendo a la mejora de sus condiciones de vida.

Artículo 48. *Cooperación internacional al desarrollo.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el marco de lo dispuesto en la normativa estatal sobre cooperación al desarrollo, impulsará de manera activa aquellos proyectos que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas LGTBI en aquellos países en que estos derechos sean negados o dificultados, legal o socialmente, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, así como la protección de personas frente a persecuciones y represalias.

CAPÍTULO VIII

Medidas en el ámbito de la comunicación y la información

Artículo 49. *Tratamiento igualitario de la información y la comunicación en los medios de titularidad pública.*

1. Los medios de comunicación de titularidad pública, los que subvencionen o en los que participen las Administraciones públicas de Castilla-La Mancha promoverán la transmisión del valor positivo de la diversidad sexual y de la igualdad y no discriminación hacia las personas LGTBI.

2. La consejería competente en materia LGTBI, en colaboración con el Consejo de Administración del Ente Público de Radio-Televisión de Castilla-La Mancha velará por el desarrollo de contenidos que eviten estereotipos y fomenten la diversidad, especialmente en aquellos dirigidos a adolescentes y jóvenes.

Artículo 50. *Fomento de la autorregulación de los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha velará por que los medios de titularidad privada transmitan una imagen igualitaria y no discriminatoria de las personas LGTBI.

2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promoverá formación en materia de diversidad sexual a profesionales de los medios de comunicación social e impulsará pactos de autorregulación en los medios de comunicación de titularidad privada para que incorporen el respeto a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, tanto en contenidos informativos y de publicidad como en el lenguaje empleado. Para ello, la Junta de Comunidades de

Castilla-La Mancha elaborará recomendaciones y asesorará en el desarrollo de códigos deontológicos, de buenas prácticas y manuales de estilo para un tratamiento informativo plural e igualitario de las personas LGTBI.

CAPÍTULO IX

Medidas en el ámbito de la protección ciudadana

Artículo 51. *Formación de los cuerpos de Policía Local y servicios de urgencias y emergencias de Castilla-La Mancha.*

La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el ámbito de sus competencias, velará para que dentro de la oferta formativa anual de la Escuela de Protección Ciudadana de Castilla-La Mancha dirigida a profesionales y personas voluntarias que actúan en el ámbito de los cuerpos de Policía Local, Protección Civil y servicios de urgencias y emergencias, se incluya formación sobre delitos e incidentes de odio y conductas que vulneran las normas legales sobre discriminación, que incluya la atención, protección y orientación a las víctimas de delitos e incidentes de odio por LGTBIfobia.

CAPÍTULO X

Medidas en el ámbito rural

Artículo 52. *Igualdad de derechos y oportunidades de personas LGTBI en el medio rural.*

La consejería competente en materia LGTBI tendrá en cuenta las situaciones de discriminación múltiple e interseccional que sufren las personas LGTBI en el medio rural, como las personas menores de edad, jóvenes, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad y, de manera transversal, las mujeres LTB. Se consideran así, entre otras, las siguientes líneas generales de actuación:

a) Promoción de valores basados en la igualdad de todas las personas y en el respeto a la diversidad sexual, con el objetivo de dar visibilidad y generar referentes LGTBI con especial énfasis hacia la adolescencia y la juventud para evitar el fenómeno del sexilio.

b) Velar por el cumplimiento de los protocolos dispuestos en la presente ley, adaptándolos al medio rural.

c) Adecuación de las medidas de prevención de la violencia y acciones discriminatorias por homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia, interfobia o pertenencia a familias LGTBI a las circunstancias específicas del medio rural.

d) Potenciar la creación de una Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad para generar sinergias con las administraciones locales en la realización de campañas a favor de la igualdad y no discriminación y generar recursos materiales y personales.

e) Promoción de la igualdad efectiva en el acceso a los recursos y servicios orientados a personas LGTBI en las mismas condiciones que en los entornos urbanos para evitar desigualdades y, especialmente, el sexilio.

f) Las herramientas y medidas necesarias para hacer posible la aplicación del principio de igualdad y no discriminación serán adaptadas en los términos que establece esta ley y bajo los preceptos que marquen la Estrategia Regional frente a la Despoblación (ERD) y la Estrategia Regional de Desarrollo Rural (ERDR).

TÍTULO IV

Medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI

CAPÍTULO I

Medidas de tutela administrativa

Artículo 53. *Disposiciones generales.*

La protección frente a cualquier violación del derecho a la igualdad de las personas LGTBI comprenderá, en su caso, dentro del ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la adopción de cuantas medidas sea necesarias para el cese inmediato en la conducta discriminatoria, adopción de medidas provisionales, prevención de violaciones y restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.

Artículo 54. *Personas interesadas.*

A los efectos de esta ley las asociaciones, entidades y organizaciones representativas de los colectivos LGTBI y aquellas que tengan por objeto la defensa y promoción de los derechos humanos serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 55. *Criterios especiales sobre la prueba de hechos relevantes.*

En los procedimientos administrativos autonómicos, cuando la persona interesada aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, corresponde a aquella a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas.

CAPÍTULO II

Atención y reparación

Artículo 56. *Protección integral, real y efectiva.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el ámbito de sus competencias, prestará una atención integral, real y efectiva a las personas LGTBI víctimas de violencia o discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, interfobia o pertenencia a familias LGTBI.

2. Esta atención comprenderá el asesoramiento jurídico, la asistencia sanitaria, incluyendo la atención especializada y medidas sociales tendentes a facilitar, si así fuese preciso, su reparación integral.

3. Todas las formas, comportamientos, actitudes y expresiones LGTBIfóbicas serán recogidas en una guía que tendrá como objetivo el acompañamiento y la ayuda técnica a todas las víctimas de delitos de odio, promoviendo la igualdad y no discriminación de todas las personas.

Artículo 57. *Prevención e intervención en situaciones de acoso y ciberacoso.*

La consejería competente en materia LGTBI adoptará las medidas necesarias de prevención e intervención en situaciones de acoso y ciberacoso que pueda sufrir una persona por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, con especial atención a las personas menores de edad, en colaboración con las consejerías competentes en bienestar social, educación y sanidad.

Artículo 58. *Ejercicio de la acción popular por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los delitos de odio por LGTBIfobia.*

1. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de su Gabinete Jurídico, previa evaluación de los hechos por parte de la consejería competente en materia LGTBI, a requerimiento expreso de esta y, previo informe de viabilidad jurídica, ejercerá la acción popular en la forma y condiciones establecidas por la legislación procesal del Estado, en los procedimientos penales por delitos en relación con la orientación o identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familias LGTBI, en los casos de homicidio o asesinato, o cuando las especiales circunstancias lo aconsejen.

2. La acción popular se ejercerá con el consentimiento de la propia víctima y de la familia, cuando aquella sea menor de edad.

TÍTULO V

Régimen sancionador

CAPÍTULO I

Infracciones

Artículo 59. *Responsabilidad.*

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de transgresión de los derechos de las personas LGTBI las personas físicas o jurídicas, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente ley. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de los procedimientos sancionadores que en el ámbito laboral se inicien por acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 60. *Clasificación de las infracciones.*

1. Las infracciones administrativas se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida y a la entidad del derecho afectado. En el ámbito de la competencia de la Comunidad autónoma, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, a los efectos de esta ley se consideran infracciones administrativas las siguientes:

2. Son infracciones administrativas leves:

a) Utilizar expresiones vejatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias, en cualquier medio de comunicación o de transmisión de mensajes públicos, en discursos o intervenciones públicas.

b) Obstruir leve e ilegítimamente la acción investigadora; usando conductas agresivas de carácter físico o psicológico, la mentira, la ambigüedad, el ocultamiento, la omisión, la evasión, la distracción, o faltando a la verdad de los hechos; con intención de dificultar el cumplimiento de los mandatos establecidos en la presente ley y con suficiencia para alcanzar los primeros efectos leves impeditivos de la investigación afectada.

3. Son infracciones administrativas graves:

a) Utilizar, en dos o más ocasiones, expresiones vejatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas, en el mismo acto.

b) Obstruir ilegítimamente la acción investigadora; empleando conductas agresivas de carácter físico o psicológico, la mentira, la ambigüedad, el ocultamiento, la omisión, la evasión, la distracción o faltando a la verdad de los hechos; con intención de dificultar el cumplimiento de los mandatos establecidos en la presente ley, afectando suficientemente la evolución y el fin último de la investigación.

c) Impulsar, realizar o permitir actos, eventos o espectáculos públicos que impliquen aislamiento, rechazo menosprecio público y notorio de personas por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familia LGTBI.

d) Dañar o destruir objetos o propiedades de personas por causa de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familia LGTBI o relación personal con una persona LGTBI, siempre y cuando estas acciones no constituyan delito o falta de carácter penal.

4. Son infracciones administrativas muy graves:

a) Adoptar comportamientos agresivos o constitutivos de acoso, realizados en función de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual de una persona o su familia, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.

b) Cualquier represalia o trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, en relación a su discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o pertenencia a familia LGTBI.

c) La realización, difusión o promoción de métodos, programas, terapias o pseudoterapias de aversión, conversión o contracondicionamiento destinadas a modificar la orientación sexual, identidad sexual, desarrollo sexual o expresión de género, con independencia del consentimiento prestado por la persona sometida a tales terapias.

d) La negativa a atender o asistir de manera efectiva a quienes hayan sufrido cualquier tipo de violencia o abuso por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

Artículo 61. *Prescripción de las infracciones.*

Las infracciones administrativas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 62. *Determinación de las sanciones.*

1. Las infracciones administrativas leves se podrán sancionar con apercibimiento, multa de hasta 3.000 euros o medidas de carácter educativo o de servicio a la comunidad.

2. Las infracciones administrativas graves serán sancionadas con multa de 3.001 hasta 30.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) Prohibición de ser entidad o persona beneficiaria de subvenciones o entidad o persona perceptora de cualquier tipo de ayuda de la Junta de Comunidades durante el período de un año inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa sancionadora. En caso de reincidencia, la prohibición podrá ser por un máximo de tres años. Las ayudas sociales quedan excluidas de este apartado.

b) Inhabilitación temporal, durante el periodo de un año inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa o sentencia sancionadora, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación durante el periodo de un año inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa o sentencia sancionadora.

3. Las infracciones administrativas muy graves serán sancionadas con multa de 30.001 hasta 60.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:

a) Prohibición de ser entidad o persona beneficiaria de subvenciones o entidad o persona perceptora de cualquier tipo de ayuda de la Junta de Comunidades durante el período de dos años inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa sancionadora. En caso de reincidencia, la prohibición podrá ser por un máximo de cinco años. Las ayudas sociales quedan excluidas de este apartado.

b) Inhabilitación temporal, durante el periodo de dos años inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa o sentencia sancionadora, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación durante el periodo de dos años inmediatamente siguiente a que adquiera firmeza la resolución administrativa o sentencia sancionadora.

Artículo 63. *Graduación de sanciones.*

1. Para la graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) La naturaleza y gravedad de los perjuicios causados.
b) La existencia de intencionalidad o el grado de culpabilidad.
c) La discriminación múltiple o interseccional y la victimización secundaria.
d) La trascendencia social de los hechos o su relevancia.
e) El beneficio que haya obtenido la entidad o persona infractora.
f) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.
g) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
h) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos que dieron lugar a la comisión del tipo infractor, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
i) La reincidencia, en los términos establecidos en el artículo 29.3.d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Para la imposición de las sanciones pecuniarias y para la determinación de su cuantía deberá tenerse en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para la entidad o persona infractora o entidades o personas infractoras que el cumplimiento de las normas infringidas.

Artículo 64. *Prescripción de las sanciones.*

Las sanciones impuestas por infracciones administrativas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves al año.

CAPÍTULO III

Procedimiento

Artículo 65. *Órganos competentes.*

1. A los efectos de esta ley, la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. La imposición de las sanciones previstas en este título exigirá la previa incoación del correspondiente procedimiento administrativo sancionador, cuya instrucción corresponderá al personal funcionario al servicio de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Si durante la tramitación del expediente sancionador se comprobase que la competencia corresponde a otra Administración Pública, se dará traslado del expediente a la Administración Pública competente para su tramitación.

3. Será órgano competente para imponer las sanciones previstas en este título:

a) La Consejería u órgano directivo competente en materia LGTBI de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la imposición de sanciones por las infracciones leves y graves previstas en esta ley. Igualmente, en relación con las infracciones que se cometan en cada uno de los ámbitos sectoriales previstos en esta ley, la instrucción de los

expedientes, propuesta e imposición de sanciones corresponderá a la consejería competente por razón de la materia.

b) El Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para la imposición de sanciones por las infracciones muy graves previstas en esta ley.

c) En el supuesto de acumulación de infracciones leves y/o graves con muy graves en un mismo procedimiento, será competente para la imposición de todas las sanciones el Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Artículo 66. *Procedimiento sancionador.*

La potestad sancionadora se ejercerá de conformidad con lo que disponen la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha, y la Ley 3/2017, de 1 de septiembre, en materia de gestión y organización de la Administración y otras medidas administrativas, que regulan aspectos sobre procedimientos sancionadores en Castilla-La Mancha.

Disposición adicional primera. *Informe trianual.*

A partir de la entrada en vigor de esta ley, la consejería competente en materia LGTBI deberá evaluar el grado de cumplimiento y el impacto social de la misma a través de un informe que deberá ser elaborado cada tres años y será remitido a las Cortes de Castilla-La Mancha y al Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.

Disposición adicional segunda. *Creación de la Comisión de Diversidad.*

Se creará en el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de esta ley, la Comisión de Diversidad para garantizar la coordinación de las diferentes consejerías competentes en la aplicación de las políticas públicas contempladas en la misma, entre otras funciones.

Disposición adicional tercera. *Creación del Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha.*

Se creará el Consejo LGTBI de Castilla-La Mancha en el plazo de seis meses, desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición adicional cuarta. *Creación del Servicio de atención integral LGTBI.*

Se creará el Servicio de atención integral LGTBI en el plazo de dos años, desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición adicional quinta. *Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha.*

El Plan Estratégico de Políticas Públicas LGTBI para la coordinación y atención de la diversidad sexual en Castilla-La Mancha se aprobará en el plazo máximo de un año, desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.*

Se modifica la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 134.b), queda redactado en los siguientes términos:

«Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual,

expresión de género, desarrollo sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.»

Dos. Se adicionan los siguientes apartados al artículo 134. Faltas muy graves:

«t) La adopción de represalias o el tratamiento adverso dispensado a una o varias personas con motivo de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo vinculada con una situación discriminatoria o de acoso por las razones que se indican, respectivamente, en el apartado b).

u) La negativa a atender o asistir de manera efectiva a quienes hayan sufrido cualquier tipo de violencia o abuso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, desarrollo sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

v) Obstruir gravemente la actuación investigadora de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha; bien con conductas agresivas de carácter físico o psicológico, o utilizando ambigüedades, ocultamientos, evasión o faltando a la verdad de los hechos, cuando sean requeridos para ello por razón de su empleo; con intención de impedir el cumplimiento de los mandatos referidos y afectando gravemente la evolución y el fin último de la investigación.

Las faltas tipificadas en los apartados b), t), u) y v) se entenderán cometidas también cuando la persona perjudicada por las conductas en ellas descritas sea una persona perteneciente a una familia LGTBI.»

Tres. Se adicionan los siguientes apartados al artículo 135. Faltas graves:

«z) Utilizar, de forma reiterada, en el ejercicio de sus funciones, expresiones vejatorias por razón de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o el desarrollo sexual, o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias.

z bis) Obstruir leve e ilegítimamente la acción investigadora en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha; bien con conductas agresivas de carácter físico o psicológico, o utilizando ambigüedades, ocultamientos, evasión o faltando a la verdad de los hechos; cuando sean requeridos para ello por razón de su empleo; con intención de dificultar levemente y con suficiencia el cumplimiento de los mandatos referidos.»

Cuatro. Se adiciona el siguiente apartado al artículo 136. Faltas leves:

«l) Utilizar, en el ejercicio de sus funciones, expresiones vejatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o desarrollo sexual, o que inciten a la violencia contra las personas LGTBI o sus familias.»

Disposición final segunda. *Adaptación de la ley.*

Las estipulaciones contempladas en la presente ley se adaptarán, en su caso, a la legislación que dicte el Estado al amparo del artículo 149.1.1.ª de la Constitución española y que afecten a los derechos de las personas LGTBI.

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno para dictar las disposiciones y adoptar las medidas que resulten precisas para el desarrollo y aplicación de esta ley.

Disposición final cuarta. *Competencias.*

1. Esta ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, que atribuye competencias exclusivas a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en el artículo 31.1.1.ª en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno; en el artículo 31.1.17.ª sobre el fomento de la cultura y de la investigación; en el artículo 31.1.18.ª para la promoción del turismo; en el artículo 31.1.19.ª para la promoción del deporte y la adecuada utilización del ocio; en el artículo 31.1.20.ª en materia de asistencia social; así como en el artículo 31.1.31.ª sobre la protección y tutela de personas menores de edad.

2. Asimismo, esta ley se aprueba al amparo de las competencias de desarrollo legislativo y ejecución atribuidas en el Estatuto de Autonomía previstas en el artículo 32.3 en materia de sanidad; en el artículo 32.9 en materia de radio y televisión; en el artículo 33.1 relativo a la gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social; en el artículo 33.11 relativo a las relaciones laborales; en el artículo 34 respecto de la observancia de los tratados internacionales; así como las contenidas en el artículo 37.1 referidas a la educación.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Diario Oficial de Castilla-La Mancha».

§ 230

Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 268, de 6 de noviembre de 2018
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2018-15138

[. . .]

TÍTULO I

De los derechos, deberes y principios rectores

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 11. *Derecho de igualdad y cooperación.*

1. Los poderes públicos canarios garantizarán las medidas necesarias para hacer efectivos los derechos de las personas a la igualdad, la no discriminación, la participación en la vida pública, al desarrollo económico, la libertad y el respeto a los derechos humanos.

2. Los poderes públicos garantizarán el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo, género, nacimiento, etnicidad, ideas políticas y religiosas, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

3. Los poderes públicos canarios velarán por el fomento de la paz, la tolerancia, así como la cooperación al desarrollo, y a tal efecto se establecerán programas y acuerdos con los países vecinos y próximos, geográfica o culturalmente, así como con las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas y privadas que resulten precisos para garantizar la efectividad y eficacia de dichas políticas en Canarias y en el exterior.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes

[. . .]

Artículo 17. *Derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.*

1. Los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.

2. Se adoptarán medidas efectivas para educar en valores de igualdad, no sexistas, así como políticas y acciones activas que proporcionen a las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista, prestando especial atención a las medidas preventivas.

[. . .]

Artículo 21. *Derechos en el ámbito de la educación.*

1. Todas las personas tienen derecho a una educación pública, gratuita, aconfesional y de calidad, prestando especial atención a la educación infantil, en los términos de la ley.

2. Los poderes públicos canarios deberán garantizar el acceso al sistema público de enseñanza de todas las personas en condiciones de igualdad, no discriminación y atendiendo a criterios de accesibilidad universal, determinando al efecto por ley los criterios y condiciones precisas.

3. Se garantiza a los alumnos y alumnas, en los términos que normativamente se establezcan, el acceso a libros de texto y material didáctico necesario en todos los niveles obligatorios de educación en los centros del sistema público canario de enseñanza.

4. Se garantiza el derecho de todas las personas a acceder al sistema público de becas y ayudas en condiciones de igualdad, en las etapas formativas no gratuitas, incluida la universitaria, en los términos que se establezcan por la ley, promoviendo acciones positivas para aquellos colectivos con mayor vulnerabilidad.

5. Todas las personas tienen derecho a la formación profesional y a la formación permanente, en los términos establecidos por las leyes.

6. Las personas con necesidades educativas especiales tienen derecho a recibir el apoyo necesario que les permita acceder al sistema educativo, garantizando su efectiva integración en el sistema educativo y su evolución formativa, de acuerdo con lo establecido por las leyes.

7. Los planes educativos deberán contener una educación integral, debiendo contemplar los valores de igualdad, entre mujer y hombre, no sexismo, educar en la no violencia, no discriminación por razón alguna, solidaridad y cooperación, diversidad e identidad cultural, participación social y política, así como incorporar el uso y desarrollo de las nuevas tecnologías.

8. Serán parte integrante de los planes educativos en la etapa obligatoria materias referentes a la historia, geografía, sociedad, política y cultura de Canarias.

9. El sistema público de enseñanza garantiza el derecho de las madres y padres a optar por una formación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones.

10. Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a participar en los asuntos escolares y universitarios en los términos establecidos por las leyes.

[. . .]

Artículo 23. *Derechos en el ámbito laboral y profesional.*

1. Los poderes públicos canarios promoverán cuantas políticas activas y medidas sean necesarias para garantizar el derecho de todas las personas al trabajo.

2. En el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, los poderes públicos canarios garantizan a todas las personas:

a) El derecho a la formación profesional para el empleo y promoción profesional, asegurando las condiciones de igualdad, accesibilidad universal y no discriminación.

b) El derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad.

c) El derecho a ejercer las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para su salud física y psíquica, su integridad, su seguridad y su dignidad.

d) El derecho a la información, la consulta y la participación en las empresas.

e) La adopción de medidas para impedir el acoso, la explotación o el maltrato en el ámbito laboral.

3. Se fomentará especialmente por los poderes públicos canarios la inserción, la formación profesional y la accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a las mujeres, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales tienen derecho a ejercer sus funciones en los ámbitos de la concertación social, la participación y la colaboración social.

[. . .]

CAPÍTULO III

Principios rectores

Artículo 37. *Principios rectores.*

Los poderes públicos canarios asumen como principios rectores de su política:

1. La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la Constitución y en el presente Estatuto.

2. El fomento de la cohesión económica, territorial y social del Archipiélago, garantizando la igualdad de derechos independientemente del lugar de residencia.

3. La transparencia de su actividad y el buen gobierno en la gestión pública.

4. La igualdad de las personas y los grupos en que se integran, y especialmente el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución.

5. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

6. La erradicación de la sociedad canaria de actitudes sexistas, xenófobas, racistas, homófobas, bélicas o de cualquier otra naturaleza que atenten contra la igualdad y la dignidad de las personas.

7. La defensa, promoción y estudio del español de Canarias, como variedad lingüística del español atlántico.

8. La integración en los planes de formación en todos los niveles, y en las actuaciones de las administraciones públicas de la educación en valores que fomenten la igualdad, la tolerancia, la integración, la libertad, la solidaridad y la paz.

9. La promoción de la participación de las familias en la educación de los hijos e hijas en el marco de la comunidad educativa facilitando el acceso a las actividades de educación en el tiempo libre.

10. El impulso de la investigación científica y técnica de calidad y de la creatividad artística, la incorporación de procesos innovadores, el acceso a la información y a las nuevas tecnologías.

11. La promoción de Canarias como plataforma de paz y solidaridad.

12. La solidaridad consagrada en el artículo 138 de la Constitución, velando por la efectividad de la atención particular a las específicas circunstancias en Canarias de la ultraperificidad y de la doble insularidad.

13. La promoción de políticas de transporte y de comunicación basadas en criterios de sostenibilidad, que fomenten la utilización del transporte público y la mejora de la movilidad y de la seguridad viaria. Las Administraciones públicas velarán mediante la acción institucional por facilitar la accesibilidad universal a las personas con discapacidad en el archipiélago en sus distintos medios de transporte, así como en las infraestructuras e instalaciones de carácter tanto público como privado, conforme a lo establecido en las leyes.

14. La protección efectiva de los recursos naturales estratégicos básicos de Canarias, especialmente el agua y los recursos energéticos, asegurando su control público por las administraciones canarias, en el marco de su competencia.

15. La preservación y mejora de la calidad medioambiental y la biodiversidad del Archipiélago como patrimonio común para mitigar los efectos del cambio climático.

16. El ahorro energético y la promoción de las energías renovables, en especial en lo que se refiere la política de transportes y comunicaciones.

17. La garantía de que las instituciones públicas velarán por el bienestar animal, luchando contra el maltrato y protegiendo de manera particular a aquellas especies en peligro de extinción y endemismos con presencia en el Archipiélago.

18. La participación activa de todos los ciudadanos y ciudadanas de Canarias en la vida política, económica, cultural y social de Canarias.

19. La organización de una Administración de Justicia, eficaz, sin dilaciones indebidas y próxima a los ciudadanos y ciudadanas de Canarias.

20. La promoción de las condiciones para la participación de la juventud en el desarrollo político, cultural y social de las islas.

21. La protección jurídica, económica y social de la familia y de las personas menores garantizando los cuidados necesarios para su bienestar.

22. Velar por el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente.

23. La promoción de la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración social y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención a su aportación activa al conjunto de la sociedad y a la eliminación de las barreras atendiendo a criterios de accesibilidad universal.

24. La integración de colectivos desfavorecidos y, en particular, de las personas migrantes y refugiadas, a través de los principios del mutuo reconocimiento, el respeto a las diferencias y la igualdad de derechos y deberes en el marco de los principios y valores constitucionales.

25. Una política económica y fiscal destinada a un crecimiento estable y, de forma prioritaria, a la consecución del pleno empleo y la redistribución equitativa de la renta y la riqueza entre los ciudadanos y ciudadanas de Canarias conforme a los criterios de justicia social.

26. La protección efectiva de la libertad de empresa en una economía de mercado. Se ordenarán los mercados para asegurar la competencia libre y leal, la actividad empresarial, la productividad y la colaboración entre las empresas.

27. La promoción del diálogo social con sindicatos y empresarios como instrumentos necesarios en la concepción y ejecución de las políticas de cohesión y desarrollo, adoptando los poderes públicos las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de las personas trabajadoras.

28. El fomento de la actividad turística y su ordenación se llevarán a cabo con el objetivo de lograr un modelo de desarrollo sostenible, especialmente respetuoso con el medio ambiente, el patrimonio cultural canario y el territorio.

29. El fomento del sector agrícola, ganadero y pesquero.

30. La promoción de la diversificación de las actividades productivas en Canarias.

[. . .]

TÍTULO III

Organización territorial de Canarias

[. . .]

CAPÍTULO I

De las islas y los cabildos insulares

[. . .]

Artículo 70. *Competencias insulares.*

1. A las islas les corresponde el ejercicio de las competencias que les son reconocidas como propias; las que se les transfieran o deleguen, y la colaboración en el desarrollo y la ejecución de los acuerdos adoptados por el Gobierno de Canarias, en los términos que establezcan las leyes del Parlamento. Las transferencias y delegaciones llevarán incorporadas los medios económicos, materiales y personales que correspondan.

2. Los cabildos insulares, como instituciones de la Comunidad Autónoma, ejercerán funciones ejecutivas de carácter insular en el marco y dentro de los límites de la legislación aplicable, en las siguientes materias:

a) Demarcaciones territoriales, alteración de términos y denominación oficial de los municipios.
b) Ordenación del territorio.
c) Carreteras, salvo las que se declaren de interés autonómico, en el marco de lo que disponga la legislación territorial canaria.
d) Transporte por carretera, por cable y ferrocarril.
e) Gestión de puertos de refugio y deportivos, salvo que se declaren de interés autonómico.
f) Turismo.
g) Ferias y mercados insulares.
h) Defensa del consumidor.
i) Asistencia social y servicios sociales.
j) Policía de vivienda. Conservación y administración del parque público de viviendas.
k) Las funciones propias de la Agencia de Extensión Agraria. Infraestructura rural de carácter insular. Granjas experimentales.
l) Campañas de saneamiento zoosanitario.
m) Servicios forestales, vías pecuarias y pastos.
n) Protección del medio ambiente.
ñ) Acuicultura y cultivos marinos.
o) Artesanía.
p) Cultura, deportes, ocio y esparcimiento. Patrimonio histórico-artístico insular. Museos, bibliotecas y archivos que no se reserve la Comunidad Autónoma.
q) Caza.
r) Residencias de estudiantes en la isla.
s) Espectáculos.
t) Actividades clasificadas.
u) Igualdad de género.

[. . .]

CAPÍTULO II

De los municipios canarios

Artículo 75. *Los municipios.*

1. Los municipios, como entidades locales básicas de Canarias, gozan de personalidad jurídica propia y de autonomía plena para el ejercicio de sus competencias. Su gobierno, representación y administración corresponde a los ayuntamientos.
2. Los municipios canarios se rigen por lo dispuesto en las legislaciones del Estado y de la Comunidad Autónoma de Canarias, dictadas en el ámbito de sus respectivas competencias.
3. Los municipios podrán agruparse, en los términos establecidos en la ley, para la gestión de sus competencias y la mejor prestación de servicios a sus ciudadanos.
4. Además de sus competencias propias, les corresponderá el ejercicio de las que les sean transferidas por leyes del Parlamento de Canarias o delegadas por el Gobierno, por los cabildos insulares u otras administraciones públicas. Las transferencias y delegaciones llevarán incorporadas los medios económicos, materiales y personales que correspondan.
5. En todo caso, los municipios, de acuerdo con el apartado anterior, podrán ejercer competencias, entre otras, en las siguientes materias:

a) Consumo.
b) Cultura.
c) Deportes.
d) Educación.
e) Empleo.

f) Juventud.
g) Medio ambiente.
h) Urbanismo.
i) Patrimonio histórico.
j) Igualdad de género.
k) Protección civil y seguridad ciudadana.
l) Sanidad y servicios sociales.
m) Transporte.
n) Turismo.
ñ) Vivienda.
o) Actividades clasificadas y espectáculos públicos.

[. . .]

CAPÍTULO VII

Empleo, sanidad y políticas sociales

[. . .]

Artículo 145. *Políticas de género.*

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

a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos.
b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.
c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración General del Estado.

[. . .]

§ 231

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

Comunidad Autónoma de Canarias
«BOC» núm. 45, de 5 de marzo de 2010
«BOE» núm. 67, de 18 de marzo de 2010
Última modificación: 22 de abril de 2019
Referencia: BOE-A-2010-4518

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Canarias ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 12.8 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un derecho fundamental en una sociedad democrática moderna que, desde todos los niveles normativos, se intenta conseguir a través de diversas medidas plasmadas en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en nuestra Constitución y en la normativa legal y reglamentaria interna. También la Comunidad Autónoma de Canarias se ha comprometido con esa lucha, incluyendo la Igualdad en el Estatuto de Autonomía, y desarrollándola en la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer y en otras normativas sectoriales que incluían el compromiso por la consecución de la igualdad para las mujeres.

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad, está experimentando una transformación importante: la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura, y en menor medida a los ámbitos de toma de decisiones. Esto genera cambios sociales favorables al avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Estos cambios no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado a favor de los derechos de las mujeres.

Todas las mujeres del mundo merecen los cambios a favor de la igualdad. Esos cambios no han sido regalados sino que han sido fruto de una lucha de siglos, pero merecen, en esta Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, especial atención a las mujeres de Canarias: a todas las mujeres que nos han precedido en generaciones pasadas, a ellas un reconocimiento especial a nuestras abuelas y a nuestras madres. Esta ley es fruto de su lucha, una lucha en la que no eran conscientes de su lugar en el hogar, en su barrio, en su pueblo ni en su tierra; toda una vida dedicada a los otros en detrimento de ellas mismas. Un reconocimiento por su valentía para realizar un trabajo duro por sus familias olvidándose de ellas en condiciones muy duras, superando la dependencia y la sumisión en las que fueron educadas para siempre luchar. Canarias conoció en otros tiempos la emigración de sus

gentes, tiempo en la que esta tierra no daba oportunidad y fueron miles las mujeres y hombres canarios que tuvieron que dejar su tierra; pero otras tantas mujeres se quedaron, esperando a los hombres, sin expectativa de su vuelta pero aun así lucharon por sacar adelante a su familia. Por todo ello nuestra gratitud, reconocimiento y ejemplo para generaciones futuras, siendo la igualdad entre mujeres y hombres el motivo y propósito de esta ley, en la Canarias del siglo XXI.

La presente Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La eliminación de las desigualdades y discriminaciones que han afectado históricamente a las mujeres y niñas, se encuentra en un proceso avanzado de superación, si bien es cierto que el ritmo y los riesgos de vuelta atrás son ciertos y obligan a las diferentes administraciones a tomar las riendas para que la igualdad sea una realidad. Desde la segundad mitad del siglo XX, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, se han impulsado cambios importantes que han afectado sobre todo a la Igualdad en el empleo y en el salario de las mujeres con los hombres; ha sido fundamental el cambio operado en nuestro Estatuto de los Trabajadores relativo a «trabajo de igual valor, igual salario».

Ha sido difícil que nuestra sociedad aceptase que la igualdad tenía que afectar a todos los ámbitos de la vida y desarrollo de las mujeres, no solo al ámbito laboral. Aquí nos hemos encontrado con la dificultad de concienciación del reconocimiento del derecho a una vida digna y de respeto, cuando nos referimos a la violencia de género.

En el ámbito internacional, figura de forma expresa y contundente, con los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que viene conformado por la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres: una, la transversalidad de género, siendo necesaria la vinculación de la totalidad de los poderes públicos, y dos, la representación equilibrada. Si bien es cierto que en estos últimos diez años, se han producido actuaciones de continuidad en el impulso que supuso sobre todo Beijing-Pekín, como ha sido el documento de Beijing + 10.

Para Europa ha sido fundamental, partiendo de la influencia de todas las actuaciones en el seno de la ONU, el trabajo realizado desde la creación de la entonces llamada Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, relacionadas temporalmente con los efectos posteriores a la Segunda Guerra Mundial. En este ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la

igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.

La Constitución española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en sus artículos 1 y 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Fundamental es la inclusión en este artículo, no solo de la obligación de promover, sino también la de «remover los obstáculos». A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

Hoy contamos en España con el mejor instrumento renovador e impulsor de la igualdad de oportunidades y de resultado entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituyendo el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, ya que incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Esta norma supone una obligación para que las administraciones asuman de una vez la protección, acompañamiento e impulso de las mujeres en todos sus ámbitos de desarrollo, en todas las relaciones y en todas las etapas de su vida.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. Es el caso de Canarias y de su Comunidad Autónoma, que recoge en su Estatuto de Autonomía, dentro del título preliminar, en el artículo 5 sobre Derechos y Deberes, de forma expresa en su punto 2 a), que «Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran». Así mismo, el artículo 30 del Estatuto de Autonomía, recoge en el punto 2, dentro de las competencias exclusivas, «régimen de sus organismos autónomos, de acuerdo con la legislación básica del Estado»; así en la creación del Instituto Canario de la Mujer se da cumplimiento a toda la materia de igualdad recogida como mandato en la Constitución española y en todos los tratados internacionales de los que participe España.

De esta forma, la vinculación de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Canarias es directa, en relación a todo lo establecido en los diferentes tratados y normas constitucionales y estatutarias relacionadas con la igualdad, para su respeto y promoción para todas las mujeres en su relación con los hombres.

El Gobierno de Canarias tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello debe formular y desarrollar políticas integrales de protección de los derechos de las mujeres. Tiene que incluir en esas políticas integrales de género, la consideración de los derechos de las mujeres como derechos humanos, dignos por tanto, de la máxima protección. Todos los

esfuerzos deben ir encaminados a la consecución de la igualdad de forma real y efectiva, concienciando y conminando a todos los poderes públicos con competencias en Canarias y a toda la sociedad, de forma general e individual, para que hagan el esfuerzo necesario con resultados eficaces de protección, impulso y consolidación de la igualdad como principio fundamental en el desarrollo integral de cada persona y también de las mujeres. Todo esto dentro del marco jurídico que nos determina dentro de un Estado social y democrático de derecho.

La Comunidad Autónoma de Canarias, desde su aprobación y dentro de sus responsabilidades, con la creación del Instituto Canario de la Mujer sobre todo, ha venido desarrollando una importante labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida familiar, educativa, social, asociativa, cultural, laboral, económica, religiosa y política, con el fin de favorecer e impulsar la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. Ha sido importante la evolución en los trabajos relacionados con la igualdad, hacia la «igualdad de resultados», ya que si nos quedamos solo en la «igualdad de oportunidades», no exigimos la responsabilidad de las administraciones y de la sociedad en general en «garantizar el resultado y la efectividad en las políticas que se diseñan para conseguir que la igualdad sea real y efectiva». Es un concepto de las sociedades más avanzadas en lo que significa la implantación de la igualdad como motor de desarrollo de las mujeres en todas sus potencialidades.

También ha sido importante dentro de la evolución del concepto de igualdad, la incorporación de las teorías feministas y de la igualdad desde la diferencia. Una dificultad importante para la consecución de la igualdad, ha sido la confusión y el empeño de algunos sectores en identificar igualdad con identidad. La igualdad es un concepto que afecta a toda la vida de las personas y, por ende, también de las mujeres, aunque para conseguirla debemos aplicarla teniendo en cuenta las diferencias individuales, ya que, de otra manera, el resultado no sería la igualdad real y efectiva. De ahí que a la igualdad de oportunidades le añadamos la igualdad de resultados de esas oportunidades como sistema de mayor justicia.

La integración de la perspectiva de género en los debates en Canarias ha sido pareja a la realidad del resto de España. En cuanto a su inclusión y valoración en los discursos, documentos, informes y leyes, su incorporación es más reciente, aunque lo ha sido de forma enérgica y muy rápida, faltándole el impulso que supone una ley como ésta para colocar a nuestra Comunidad Autónoma en el lugar que se merece y que, sobre todo, se merece la ciudadanía en Canarias y de forma especial las mujeres.

A partir de la creación del Instituto Canario de la Mujer por Ley 1/1994, se han aprobado en Canarias tres Planes de Igualdad: I Plan Canario de Igualdad 1995-1996, II Plan Canario de Igualdad 1997-2000, III Plan Canario de Igualdad 2003-2006; se han desarrollado diferentes programas europeos de impulso de la igualdad en sus diferentes facetas, como los Nows, el Equal Ariadna 2004-2007, Equal Futur@, Interreg IIIB Violeta; el Programa Canario de Violencia 2002-2006; la Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género. Una gran cantidad de decretos y órdenes, así como publicaciones sobre el uso administrativo del lenguaje no sexista, la comisión interdepartamental de impulso de la igualdad y del enfoque de género, han sido aprobados por el Gobierno de Canarias para dinamizar la consecución de la igualdad y la protección de las mujeres víctimas de violencia.

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Canarias necesita dotarse, a través de esta ley, de instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades, así como resultados.

En este sentido, la presente ley tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La presente ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, setenta y cuatro artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria, dos disposiciones finales y un anexo.

El título preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

La presente ley tiene como objetivo hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía para Canarias, seguir avanzando para lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial del archipiélago canario, así como a quien tenga la condición política de canario o canaria y resida en el exterior.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración autonómica de Canarias: a sus organismos autónomos, a sus entidades públicas empresariales, a las empresas públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa del Gobierno de Canarias.

b) A las entidades que integran la Administración local, tanto ayuntamientos como cabildos, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A las universidades canarias públicas y privadas.

d) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las administraciones públicas canarias o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.

3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

4. Asimismo, será de aplicación al resto de los poderes públicos, a los órganos de relevancia estatutaria y al Consejo Económico y Social, en los términos establecidos en la presente ley y en sus leyes reguladoras.

Artículo 3. *Definiciones.*

La interpretación de los conceptos y términos previstos en esta ley será la que figura recogida como anexo final a la misma.

Artículo 4. *Principios generales que informan la actuación de la Administración pública.*

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La igualdad de oportunidades mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

12. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.

13. El respeto a las diferencias, que debe ser potenciado por las administraciones, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.

14. La integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

15. La transversalidad, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

16. La obligación de diseñar, presupuestar y poner en marcha sistemas de protección, información y acompañamiento a todas mujeres víctimas de la violencia de género, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.

17. La coordinación, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución del presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines.

TÍTULO I

Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

CAPÍTULO I

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. *Transversalidad de género.*

1. Las administraciones públicas canarias aplicarán el criterio, principio de actuación o directriz de mainstreaming de género, transversalidad y perspectiva de género en todas sus actuaciones, disposiciones normativas, políticas generales y sectoriales, organización, estructura y funcionamiento de sus órganos, servicios y actos administrativos, con la finalidad de eliminar las discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

2. En la aplicación de la transversalidad de género se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) El fomento de la colaboración de todas las administraciones implicadas, de ámbito internacional, comunitario, estatal, autonómico, insular y local, en las políticas de igualdad e igualdad de oportunidades; así como los partidos políticos, sindicatos de trabajadoras y trabajadores, asociaciones empresariales, colegios profesionales y cualquier otra asociación.

b) La consecución de la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, sin que se permitan diferencias salariales por razón de sexo.

Artículo 6. *Informe de evaluación de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Canarias incorporarán, de forma real y efectiva, el procedimiento de evaluación previa del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Gobierno de Canarias incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

4. El Gobierno de Canarias, a propuesta del organismo de igualdad autonómico, podrá incorporar criterios complementarios a seguir para la realización del informe de evaluación de género, así como aquellos otros derivados de la realidad canaria.

Artículo 7. *Estrategia de igualdad de género.*

1. El Gobierno de Canarias adoptará, a propuesta del consejero o consejera competente en materia de igualdad, la estrategia de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de intervención, de carácter transversal a todas las políticas y competencias sectoriales y de naturaleza vinculante para la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

2. La Estrategia de Igualdad de Género es el instrumento director que articula y define las prioridades, la estrategia general del Gobierno de Canarias para la implantación de la transversalidad de género y los métodos de trabajo para llevarla a cabo. Su elaboración y tramitación se realizará por el Instituto Canario de Igualdad.

3. La Estrategia de Igualdad de Género definirá las líneas estratégicas de intervención en materia de igualdad de género, fijando el periodo de tiempo en que deba ser evaluada.

Artículo 8. *Programas operativos departamentales.*

La Estrategia de Igualdad de Género se concretará por los departamentos del Gobierno de Canarias en programas operativos que se dotarán del presupuesto y los recursos

humanos suficientes que los hagan viables y efectivos, en los términos previstos en las leyes de presupuestos y en los escenarios presupuestarios aprobados por el Gobierno.

Artículo 9. *Enfoque de género en el Presupuesto.*

1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias será un elemento activo y dinamizador en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. A tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, formada por representantes de todas las áreas de gobierno, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Canario de Igualdad, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

2. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas consejerías, y la realización de auditorías de género en las consejerías, empresas y organismos de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 10. *Lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.*

1. El Gobierno de Canarias garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilice en el desarrollo de sus políticas.

Para ello promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas, con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Reglamentariamente, por el Gobierno de Canarias se dictarán recomendaciones de uso no sexista del lenguaje administrativo a fin de eliminar sexismos y discriminaciones ocultas, y se dispondrá su ámbito de aplicación.

3. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento. El uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad ha de entenderse referido a todos los soportes documentales utilizados, así como a la comunicación en directo.

4. Los medios de comunicación social, públicos y privados, evitarán a través de sus anuncios publicitarios y en sus programaciones utilizar a las personas como meros objetos sexuales, y que se denigre su dignidad humana en función de su sexo u orientación sexual.

Artículo 11. *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos de Canarias, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

d) En todas las estadísticas y estudios, aparte de recoger la variable de sexo y género, se tendrá en cuenta el lugar de su procedencia para el mejor conocimiento de la realidad canaria por islas.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres que se ven influidos por diversos factores de discriminación.

3. Se dinamizarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito educativo, en cuanto a juegos, usos del lenguaje, orientaciones laborales, entre otras que se puedan determinar.

4. Se impulsarán los estudios con perspectiva de género en el ámbito juvenil, de ocio, empleo y vivienda en y para los y las jóvenes.

CAPÍTULO II

Promoción de la igualdad de género por parte del Gobierno de Canarias

Artículo 12. *Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.*

1. Se atenderá a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

Artículo 13. *Contratación pública.*

1. El Gobierno de Canarias, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración autonómica canaria señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la Marca de Excelencia Canaria de Igualdad o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas, desde el punto de vista de criterios objetivos, que sirvan de base para la adjudicación, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 14. *Ayudas y subvenciones.*

1. La Administración canaria incorporará en las normas reguladoras de las subvenciones públicas indicadores para la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por el origen y objetivo que motiva la petición de la subvención o por la naturaleza de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias no formalizará contratos cuyo objeto sean ayudas y subvenciones públicas con aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

TÍTULO II

Medidas para promover la igualdad de género

CAPÍTULO I

Igualdad en la educación

Sección 1.ª Enseñanza no universitaria

Artículo 15. *Principio de igualdad en la educación.*

1. Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, del rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello, se potenciará la igualdad real entre mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

2. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo canario y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa, a través de planes y proyectos de dinamización para el profesorado y para el alumnado, dotados económicamente de forma suficiente. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de sus actuaciones.

3. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. La Administración educativa incorporará, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en el desempeño de sus funciones, adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres en el derecho a la educación.

4. El Sistema Educativo Público incorporará las medidas, programas y protocolos de detección, prevención e intervención que procedan en relación con el fenómeno social de la violencia de género, en todas sus formas, a fin de erradicar de las relaciones sociales los principios de dominación y subordinación característicos de la socialización en el sistema patriarcal, así como los estereotipos sexistas que marcan la vida de mujeres y hombres.

Artículo 16. *Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.*

1. La Administración educativa canaria garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

En el Reglamento Orgánico de los Centros se incluirá una definición de proyecto educativo que promueva valores de igualdad, interculturalidad, prevención y resolución pacífica de conflictos erradicando la violencia de las aulas.

2. La Administración educativa canaria garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de convivencia y coeducación con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas a:

a) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

b) Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

c) Incorporar el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre mujeres

y hombres, y visualizar ante el alumnado a los grupos de mujeres en situación de múltiple discriminación.

d) Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

e) Asesorar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.

f) Promover el respeto a la libre orientación sexual y el rechazo a todo tipo de violencia o agresión sexual.

3. La Administración educativa, a través de programas, acciones o medidas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con la educación afectivo-sexual, las relaciones de pareja, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

4. La Administración educativa promoverá la diversificación en la elección de alumnos y alumnas hacia carreras profesionales donde estén infrarrepresentados.

5. La Administración educativa impulsará la elaboración de Planes de Igualdad en Educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

Artículo 17. *Currículo.*

La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño curricular de todas las áreas del conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) La integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos que permitan que los alumnos y las alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Artículo 18. *Materiales curriculares y libros de texto.*

1. La Administración educativa garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, teniendo en cuenta lo expresado en este precepto.

Artículo 19. *Formación del profesorado.*

La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación inicial y continua del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coeducación, violencia de género y educación sexual. Para ello se revisarán periódicamente los planes de formación del profesorado.

Artículo 20. *Consejos escolares.*

En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Canarias se designará una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Canarias participará una persona en representación del Instituto Canario de Igualdad con formación en igualdad y violencia de género.

Artículo 21. *Inspección educativa.*

1. Los servicios de inspección educativa de Canarias velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres establecidos en la presente ley.

2. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto, juegos, actividades escolares y extraescolares y, en general, en todas las programaciones didácticas.

3. La Administración educativa canaria organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 22. *Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.*

1. El sistema universitario canario, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario canario adoptará las medidas necesarias que procedan para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. Asimismo, se impulsará la creación de postgrados y másteres con contenidos en materia de igualdad de género y violencia de género.

3. Asimismo, el sistema universitario canario, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

4. Igualmente, impulsará la labor de las aulas e institutos de la mujer universitarios.

Artículo 23. *Proyectos de investigación.*

1. El sistema universitario canario impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades canarias públicas y privadas, salvo que por circunstancias excepcionales, y en atención al área o la materia de estudio, no se puedan promover aquéllos.

3. Las administraciones públicas de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que, en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas, se tenga en cuenta la perspectiva de género.

CAPÍTULO II

De la igualdad en el empleo

Artículo 24. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración canaria la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración canaria desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública canaria

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 25. *Perspectivas de género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias.*

1. Las administraciones públicas de Canarias, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. El Gobierno de Canarias garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

3. Los planes de empleo del Gobierno de Canarias contemplarán medidas y programas integrales de acción positiva específica para los perfiles de mujeres y hombres con mayores dificultades en el acceso, la permanencia y la promoción en el mercado de trabajo, especialmente aquéllos en los que confluyan varias causas de discriminación y mayores condiciones de vulnerabilidad social y laboral.

4. El Servicio Canario de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

5. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

6. Corresponde al Gobierno de Canarias, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía de Canarias, garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta. A tal fin, se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

7. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador del Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias, y del conjunto de políticas, planes, programas y servicios que lleve a cabo la Administración laboral, orientados a la protección y promoción del derecho al trabajo como elemento clave para la autonomía y desarrollo de las capacidades de las personas.

8. Los planes de formación ocupacional incorporarán la formación en igualdad y género de trabajadoras y trabajadores, en mejora de empleo o en paro, en toda la oferta formativa

regular para la inserción laboral que lleven a cabo el Servicio Canario de Empleo y las entidades colaboradoras.

Artículo 26. *Incentivos a la contratación de mujeres.*

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

Artículo 27. *Trabajo doméstico.*

1. La Administración autonómica de Canarias realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas en situación de dependencia, no atendidas por los servicios públicos. El resultado de dichas estimaciones se informará a la sociedad canaria para conocer de la cuenta satélite en relación a su importancia económica y social, así como en la implantación de políticas económicas y sociales.

2. Las administraciones públicas canarias fomentarán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico, tanto si tienen un trabajo remunerado o no.

Artículo 28. *Promoción empresarial.*

Los poderes públicos de Canarias, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de sus proyectos empresariales.

Artículo 29. *Calidad en el empleo.*

1. La Administración autonómica de Canarias garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. La Administración canaria garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

3. Las administraciones públicas de Canarias, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 30. *Perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias.*

1. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Canarias, así como del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las administraciones públicas canarias, las organizaciones empresariales y sindicales, las cámaras de comercio, industria y navegación, las empresas y consorcios radicados en Canarias para tal fin.

2. Las administraciones públicas canarias incorporarán, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de su política económica, de desarrollo, creación de empleo y relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Canarias, con el objeto de alcanzar un nivel de desarrollo sostenible y una sociedad del bienestar mediante la incorporación de todos los recursos humanos de población activa en condiciones de igualdad y de ausencia de discriminación por razón de género.

3. En virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. A tal efecto, están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores.

4. Por el organismo de igualdad autonómico se fomentará que las empresas radicadas en Canarias que cuenten en su plantilla con un número superior a 50 trabajadores, adopten medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo teniendo en cuenta las características particulares de cada una de las siete islas, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación estatal sobre empresas de superior dimensión.

5. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas.

6. La Administración autonómica de Canarias, en el ámbito de sus competencias, fomentará e incentivará la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género y a la promoción de condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres en las empresas, públicas o privadas, mediante la creación de un sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad destinado a las empresas promotoras de la igualdad de género en todos sus aspectos. Reglamentariamente, se establecerán por el Gobierno de Canarias las bases reguladoras de la postulación, evaluación y otorgamiento del sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad en la empresa.

7. Las administraciones públicas canarias fomentarán y apoyarán a las empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, los poderes públicos de Canarias dispondrán la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la creación de servicios de cuidado de menores en el ámbito laboral o servicios de atención a personas dependientes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de trabajadoras y trabajadores, o de espacios laborales de características especiales, como polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 31. *Negociación colectiva.*

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración autonómica canaria fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Canarias. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración autonómica canaria garantizará que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración autonómica canaria promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 32. *Seguridad y salud laboral.*

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 33. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberá abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

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

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Las administraciones públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, facilitarán asesoramiento y apoyo a las víctimas en ambos supuestos.

4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. El Instituto Canario de Igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

Subsección 2.ª Igualdad en el sector público

Artículo 34. *Empleo en el sector público canario.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de Canarias, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, el Gobierno de Canarias garantizará la formación de su personal en esta materia.

3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración canaria deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Artículo 35. *Planes de igualdad en la Administración pública.*

1. El Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

Artículo 36. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas.

Sección 2.ª Responsabilidad social y Marca de Excelencia Canaria en igualdad

Artículo 37. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Canarias impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

Artículo 38. *Entidades colaboradoras.*

Se fomentarán las iniciativas surgidas en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de oportunidades. A estos efectos, el Gobierno de Canarias puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad entre mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 39. *Marca de Excelencia Canaria en igualdad.*

1. El Gobierno de Canarias establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. A estos efectos, se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 40. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres en Canarias tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida

laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Las administraciones públicas de Canarias adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Artículo 41. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, la Administración autonómica canaria, en colaboración con las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos, propiciando, a estos efectos, la colaboración con las instituciones locales.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

Artículo 42. *Teletrabajo y trabajo en el domicilio.*

Las empresas podrán ofrecer al trabajador o trabajadora el derecho a optar por realizar su trabajo sin necesidad de desplazamiento, cuando las condiciones laborales lo permitan y previo informe positivo de impacto de género en relación con los efectos de dicha medida, de acuerdo con la representación sindical.

Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas

Artículo 43. *Conciliación en las empresas.*

1. El Gobierno de Canarias impulsará medidas que favorezcan, en la empresa, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Asimismo, se podrá incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. El Gobierno de Canarias impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública canaria

Artículo 44. *Conciliación en el empleo público.*

El Gobierno de Canarias impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

CAPÍTULO IV

Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

Sección 1.ª Promoción y protección de la salud

Artículo 45. *Perspectiva de género en el Sistema Sanitario Público de Canarias.*

1. El sistema sanitario público de Canarias impulsará, en los ámbitos de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes

necesidades de hombres y mujeres, adaptando las actividades a las características de cada sexo.

2. Asimismo, impulsarán la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del sistema sanitario público de Canarias, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado a las personas dependientes a su cargo.

6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción de la educación afectivo-sexual y el acceso a la planificación familiar.

7. Se impulsarán las medidas necesarias para la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan especialmente a las mujeres, como la anorexia, la bulimia o la fibromialgia.

8. La Administración sanitaria incorporará en los planes y programas de formación especializada y continua de su personal, una preparación específica en materia de perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud de mujeres y hombres, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

9. El Sistema Canario de la Salud aplicará de manera especial un lenguaje no sexista, en todas sus formas, y el criterio de eliminación de estereotipos de género en los documentos y soportes que produzca directamente o a través de terceras personas, tanto en los destinados a las comunicaciones, como a la información, difusión de actividades y educación para la salud.

Artículo 46. *Investigación biomédica.*

1. La Administración autonómica canaria impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

Artículo 47. *Igualdad y perspectiva de género en la protección y promoción de la salud.*

1. La política pública sanitaria de Canarias estará basada en un modelo de salud que tenga en cuenta la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y la incidencia de las variables de género en los procesos de salud-enfermedad, así como el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, tanto a las terapias convencionales como a las terapias alternativas, en condiciones de igualdad para mujeres y hombres, de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. El Plan de Salud de Canarias, como instrumento de planificación de las políticas sanitarias, incorporará la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a la violencia de género, en sus múltiples manifestaciones, así como a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres.

Sección 2.ª Políticas de bienestar social

Artículo 48. *Igualdad en las políticas de bienestar social.*

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para mujeres mayores, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social, o dirigidos a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por opción sexual y transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual.

3. Los programas de fomento y apoyo a la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluirán actuaciones de sensibilización y formación con enfoque de género, junto con medidas estructurales y económicas, como la creación de servicios sociocomunitarios de atención a menores y personas dependientes, con especial atención a los nuevos modelos de familia, a las situaciones de vulnerabilidad, lejanía, ruralidad, carencia de recursos o responsabilidades familiares no compartidas, o la creación de bancos del tiempo en la Red Básica de Servicios Sociales de Canarias para la promoción del voluntariado social y el intercambio de servicios no monetarizados. La creación de bancos de tiempo se hará en coordinación con los cabildos insulares y la Fecam con el objetivo de optimizar los recursos existentes y evitar duplicidades en las diferentes administraciones donde trabajan activamente personal voluntario y organizaciones no gubernamentales.

Artículo 49. *Mujeres mayores.*

Los poderes públicos de Canarias, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

Artículo 50. *Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.*

1. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Canarias, la Administración autonómica canaria establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.

2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

Artículo 51. *Inclusión social.*

1. Los poderes públicos de Canarias, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

3. Los poderes públicos de Canarias promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

4. En los casos en los que de la separación, divorcio o nulidad matrimonial, con causa de violencia de género o no, se derive una mala relación entre los progenitores, se arbitrará la utilización de un Punto de Encuentro Familiar. En todo caso se organizará teniendo en cuenta la perspectiva de género.

5. La Administración autonómica, como responsable de su creación, propiciará acuerdos y establecerá Puntos de Encuentro Familiar en cada una de las siete islas, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 52. *Tráfico de personas.*

El Gobierno de Canarias pondrá en marcha acciones para combatir el tráfico y desaparición de personas adultas y menores, así como mecanismos especiales para luchar contra la explotación sexual y el tráfico de mujeres, en coordinación con el resto de las administraciones a nivel internacional, europeo, estatal, insular y local.

Artículo 53. *Personas prostituidas.*

El Gobierno de Canarias reforzará los servicios de atención primaria para que sean ágiles y efectivos en la ayuda a las personas prostituidas, en especial a las mujeres y a aquellas personas que, por su opción sexual, tengan una especial vulnerabilidad.

Artículo 54. *Personas con discapacidad.*

1. Los poderes públicos de Canarias, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, que tengan como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

2. Se garantizará por parte de los poderes públicos que la discapacidad no sea un obstáculo para formar una familia, y se garantizará a las personas con discapacidad tener acceso a la información sobre la planificación familiar y reproducción, y a decidir personalmente sobre las cuestiones que les afecten directamente a su integridad personal. Igualmente, se potenciará la adopción de medidas de apoyo a la inserción laboral y la eliminación de barreras que impidan la contratación de las personas con discapacidad.

Artículo 55. *Mujeres e interculturalidad.*

Los poderes públicos de Canarias promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección a situaciones de violencia de género.

Sección 3.ª Derecho al embarazo y la maternidad

Artículo 56. *Derecho al embarazo y la maternidad.*

1. Las mujeres embarazadas tienen derecho a recibir información y asesoramiento sobre todas las ayudas y apoyos a los que pueden acceder para afrontar cualquier problema derivado del embarazo a fin de ejercer su derecho a ser madres. Las mujeres tienen derecho a la libertad de opción en cuanto a la maternidad, para lo cual recibirán la información y asistencia necesarias a fin de superar cualquier conflicto social, económico, psicológico o de integración social o familiar que les pueda plantear el embarazo, la maternidad o la posible interrupción del mismo de acuerdo con la legislación vigente. Ésta es una capacidad de las mujeres que quieren adoptar la opción de ser madres. Este derecho comporta el deber de los poderes públicos de facilitarles los medios adecuados para el ejercicio de dicha libertad.

2. Los poderes públicos apoyarán a las mujeres embarazadas tanto de la Comunidad Autónoma canaria, como a las que residan en el exterior, sea cual sea su decisión final, en lo siguiente:

a) Tendrán derecho a ser informadas de forma personalizada sobre las diferentes opciones, ayudas y apoyos que pueden obtener a la luz de sus circunstancias particulares.

b) Se arbitrará un sistema público de apoyo e información de recursos a las mujeres embarazadas sobre la interrupción voluntaria del embarazo contemplada en la ley.

c) Se arbitrará un sistema público de apoyo e información de recursos a las mujeres embarazadas para continuar adelante con dicho embarazo, en el parto y después de éste.

d) Se potenciará la existencia de centros de asistencia y asesoramiento públicos que proporcionen a las mujeres que acudan información detallada sobre los recursos de protección social existentes en el ámbito estatal, autonómico y local.

e) Como forma de prevenir la feminización de la pobreza, se dará prioridad a las mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad económica y social para acceder a las prestaciones públicas. En especial, se tendrá en cuenta la situación de las madres solas con hijos a su cargo, debiendo llegar las mismas desde los cero a los tres años.

f) Se prestará especial atención a las mujeres jóvenes, caso de estar embarazadas, si quieren continuar adelante con el mismo, arbitrando un itinerario formativo para que no vean interrumpido su desarrollo académico y profesional. Tanto si deciden continuar con el embarazo como interrumpir el mismo, se les prestará el apoyo psicológico que necesiten desde los centros de salud y servicios sociales de la Comunidad Autónoma, que se materializará tanto antes como después, con independencia de la decisión que tomen.

g) Se potenciarán las subvenciones y la suscripción de convenios, tanto con organismos y entidades públicas cuya función sea ofrecer asesoramiento y ayudas a las mujeres embarazadas, como por los centros de iniciativa social. En los centros asistenciales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma se informará sobre la red de recursos de apoyo a la mujer embarazada.

h) Se promoverán en el ámbito educativo las acciones necesarias para fomentar la asunción de una sexualidad responsable y de una maternidad y paternidad, caso de darse, corresponsable, antes, durante y después del embarazo.

i) Todo el contenido de la presente sección se publicará y difundirá en cualesquiera medios que faciliten que la información llegue de manera eficaz a la ciudadanía. Se incluirá información a la mujer embarazada, en cualquiera de las circunstancias personales en que se encuentre a través del teléfono de información del Gobierno de Canarias 012.

CAPÍTULO V

Políticas de promoción y atención a las mujeres

Artículo 57. *Vivienda, urbanismo y planeamiento.*

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

2. Asimismo, los poderes públicos de Canarias, en coordinación y colaboración con las entidades locales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

3. Asimismo, facilitarán el acceso a las viviendas protegidas de las mujeres víctimas de violencia de género, y de aquéllas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir.

Artículo 58. *Nuevas tecnologías.*

1. Los poderes públicos de Canarias promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por la Administración canaria se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

Artículo 59. *Mujeres del medio rural.*

1. Los poderes públicos de Canarias integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las

necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos de Canarias desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

CAPÍTULO VI

Participación social, política y económica

Artículo 60. *Participación política.*

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Canarias garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Artículo 61. *Espacios electorales.*

1. Se fomentará que en los debates electorales se incorpore la cuestión de género relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En los debates y entrevistas que se celebren durante el período electoral, tanto en medios de titularidad pública como privada, se recomienda dedicar un apartado a explicar las propuestas electorales de cada formación política en política de igualdad.

Artículo 62. *Participación social.*

1. Las administraciones públicas de Canarias impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

Artículo 63. *Fomento de las asociaciones de mujeres.*

1. Los poderes públicos de Canarias impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

2. Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a éstas en la actividad pública y facilitar su participación social.

3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

Artículo 64. *Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.*

1. Las administraciones públicas de Canarias promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

2. Las administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

3. Las administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.

4. Las administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

CAPÍTULO VII

Imagen y medios de comunicación

Artículo 65. *Imagen de las mujeres y de los hombres.*

1. Los poderes públicos de Canarias promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

A tales efectos, se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente en sus artículos 18 y 20.4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2. El Consejo de Administración de la Radiotelevisión Canaria contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Canarias, así como en la publicidad que emitan.

Artículo 66. *Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Canarias, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, e impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas.

Los medios de comunicación social adoptarán, mediante autorregulación, códigos de conducta, con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

2. El Gobierno de Canarias fomentará las acciones que contribuyan al desarrollo de valores y prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación social y en la publicidad.

3. La Administración canaria promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

TÍTULO III

Organización institucional y coordinación entre las distintas administraciones públicas para la igualdad de género

Artículo 67. *Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las consejerías del Gobierno de Canarias, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración canaria en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la consejería competente en materia de igualdad.

2. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 68. *Unidades de igualdad de género.*

1. Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las consejerías, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

2. Cada consejería encomendará a la secretaría general técnica de ésta o, en su defecto, al órgano que se determine por orden del consejero correspondiente, las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. La Administración autonómica de Canarias garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

Artículo 69. *Observatorio de la Igualdad de Género.*

1. Se creará el Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito al Instituto Canario de Igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Canaria. En todo caso, se priorizarán las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

2. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

Artículo 70. *Consejo Canario de Igualdad de Género.*

1. El Consejo Canario de Igualdad de Género es el órgano de consulta del Instituto Canario de Igualdad y de participación de organizaciones de mujeres y hombres, entidades de iniciativa social y agentes sociales que desarrollan programas o actuaciones de igualdad de género en coordinación con las administraciones públicas canarias y que hayan incorporado a sus estatutos, como objeto social, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias, en su ámbito de intervención.

2. Entre otras, son funciones del Consejo Canario de Igualdad de Género:

a) La promoción de estudios de diagnóstico e investigación sobre la situación de las empresas y la ciudadanía en relación a la igualdad de género.

b) Impulsar y coordinar planes, proyectos y programas de actuaciones para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, que incorporen siempre la formación especializada en materia de igualdad de género.

c) Proponer, impulsar y, en su caso, elaborar las medidas necesarias para la adaptación de la normativa autonómica a la normativa comunitaria en materia de igualdad de género.

d) Proponer a los cabildos insulares y a los ayuntamientos, en el ámbito de sus competencias, la constitución de consejos de participación en materia de igualdad de género.

Artículo 71. *Coordinación de los poderes públicos de Canarias para la igualdad entre mujeres y hombres.*

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desarrollados por las distintas administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, adscrita al Instituto Canario de Igualdad. Dicha Comisión estará compuesta por representantes de la Administración autonómica, de los siete cabildos insulares y de los ayuntamientos. Se establecerá reglamentariamente su composición y funcionamiento.

TÍTULO IV

Garantías para la igualdad de género

Artículo 72. *Evaluación de la aplicación de la ley.*

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por la consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

Artículo 73. *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

1. Los poderes públicos de Canarias adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

Artículo 74. *Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Instituto Canario de Igualdad y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El Consejo de Administración de la Radiotelevisión Canaria podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

Disposición adicional primera. *Dotación presupuestaria.*

Se autoriza al Gobierno de Canarias a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Disposición adicional segunda. *Modificaciones en la legislación autonómica de Canarias.*

En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la condición de plena ciudadanía de las mujeres en Canarias, se revisarán todos los textos normativos de las administraciones públicas canarias suprimiendo el uso del masculino genérico sistemático en el lenguaje y adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, en los términos que proceda en cada caso.

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de la Mujer.*

Se modifica el artículo 1 y las letras a) y b) del artículo 6 de la Ley 1/1994, de 14 de enero, del Instituto Canario de la Mujer, que quedan redactados en los siguientes términos:

> «Artículo 1. El Instituto Canario de la Mujer pasará a denominarse ‘Instituto Canario de Igualdad’ como organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la consejería competente de Bienestar Social. Funcionalmente dependerá de Presidencia de Gobierno.»

«Artículo 6. El Consejo Rector estará formado por:

a) El Presidente/a, que será el Presidente/a de Gobierno.

b) Vicepresidencia primera, que será el consejero/a competente en Bienestar Social y Vicepresidencia segunda, que será el director/a del Instituto.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación de la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común.*

Se modifica la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común, en los siguientes términos:

1) La rúbrica del Capítulo II del Título Primero pasa a ser «De los adjuntos o las adjuntas».

2) Se incorpora un artículo 11-bis, nuevo, del siguiente tenor:

«Artículo 11-bis (nuevo). *De la Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado primero del artículo anterior, el Diputado del Común estará igualmente auxiliado por la persona que ostente la Adjuntía especial de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género. En ejercicio de su función auxiliar, y para el mejor desempeño de las funciones propias del Diputado del Común, corresponde a dicha Adjuntía:

a) Proteger y promover los derechos fundamentales y las libertades individuales de las mujeres frente a cualquier tipo de actuación de las administraciones públicas canarias, empresas, entidades u organismos públicos vinculados o dependientes de las mismas, proponiendo al Diputado del Común las actuaciones que considere más eficaces a tal fin.

b) Poner de manifiesto ante el Diputado del Común las discriminaciones por razón de género provocadas por actos o disposiciones administrativas y llevar a cabo las actuaciones previstas en la presente ley en relación a las mismas.

c) Realizar investigaciones, documentar las quejas y emitir informes, propuestas de actuación y recomendaciones al Diputado del Común en materia de derechos de las mujeres, igualdad y violencia de género, para su tramitación ante las administraciones públicas canarias.

Asimismo, y sin perjuicio de las funciones que el artículo 15.3 de la presente ley atribuye a la Junta Asesora, asesorar al Diputado del Común en la integración de la perspectiva de género en sus actuaciones, con el objeto de erradicar los actos de las administraciones públicas canarias que constituyan o evidencien discriminaciones hacia las mujeres.

2. A efectos de su designación, la persona que haya de ostentar dicha Adjuntía especial habrá de cumplir con las previsiones del apartado segundo del artículo anterior. Asimismo, le serán de aplicación las mismas prerrogativas, régimen de incompatibilidades, y sistema de nombramiento y cese que esta ley prevé para los Adjuntos.»

Disposición adicional cuarta. *[Sic]. Representación equilibrada.*

A los efectos de esta ley, se entenderá por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean inferiores al cuarenta por ciento.

Disposición adicional quinta. *Representación equilibrada en la Mesa del Parlamento de Canarias.*

El Parlamento de Canarias garantizará en su Reglamento la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la Mesa de la Cámara como órgano rector de la misma.

Disposición adicional sexta. *Representación equilibrada en los órganos de relevancia estatutaria, comisionado o comisionada de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Consejo Económico y Social.*

Las leyes reguladoras de los órganos de relevancia estatutaria y la reguladora del Consejo Económico y Social garantizarán la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de sus órganos.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones, de igual o inferior rango, que se opongan a lo previsto en la presente ley.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Gobierno de Canarias para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

ANEXO DE LA LEY

En el ámbito de aplicación de esta norma, se adoptarán los siguientes conceptos:

Acciones positivas

Son estrategias temporales (hasta la consecución del objetivo) destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado o minusvalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Acoso moral por razón de género

Constituye acoso moral cualquier comportamiento, acción u omisión de actuación, de cualquier naturaleza y en cualquiera de los espacios en los que se produzca, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, a través de la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y prevaliéndose de una posición o relación de poder o dominación de la persona acosadora, respecto de la persona acosada, determinada por las desigualdades de género.

El acoso moral se extiende a actos de agresión verbal y psicológica; humillación, hostigamiento, burla o cualquier forma de vejación, invasión de la intimidad, el espacio, las pertenencias personales y las comunicaciones; la vulneración o lesión a la dignidad, el buen nombre, la reputación y la imagen privada y pública de las personas; actos no deseados ni consentidos por la víctima, o la amenaza de los mismos, que vulneran sus derechos fundamentales y libertades constitucionales de igualdad, libertad e integridad, y provocan un estado de desestabilización y destrucción de la salud psíquica y física.

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento no deseado, fundamentado en la desigualdad de género, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Asimismo, constituye discriminación por razón de sexo 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.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso sexual

A los efectos de esta ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Agentes o promotores de igualdad de género

Figura profesional integrada en administraciones públicas, corporaciones, organismos autónomos, organizaciones sociales, sindicales o empresariales, en empresas públicas o instituciones, encargada de coordinar la actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito concreto de intervención, así como del asesoramiento sobre la integración de la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la acción social, sindical o empresarial, y sobre la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, las políticas públicas y las actuaciones de los agentes sociales.

Coeducación y educación no sexista

Perspectiva y acción intencionada en la educación encaminada a la superación de los roles y estereotipos sexistas y la desigualdad de género. La coeducación se refiere al horizonte del desarrollo integral de la persona superando las limitaciones de género y a procesos como el desarrollo de la autonomía personal; el desarrollo cognitivo, afectivo y social; el aprendizaje de pautas de relación, comunicación y resolución no violenta de conflictos; el respeto a la igualdad y a la diversidad de las personas de ambos sexos; la libre elección y desarrollo de orientación y conductas sexuales; la corresponsabilidad de ambos sexos en los ámbitos público, privado y comunitario; la educación afectivo-sexual, salud sexual y reproductiva, orientaciones y conductas sexuales; la visibilidad, reconocimiento y dignificación de la contribución de las mujeres a la cultura y la sociedad y su protagonismo en la historia, la ciencia, la economía, la política o las artes; el conocimiento de la historia y la teoría feminista, los fundamentos filosóficos de la reivindicación de los derechos de las mujeres como derechos humanos y la situación actual de las relaciones de género; el uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la representación de mujeres y hombres; la orientación académico-profesional diversificada para ambos sexos y libre de estereotipos de género.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Situación y condiciones de organización de la vida y de distribución de espacios y tiempos laborales, personales y familiares de mujeres y hombres de forma que se asuman equilibradamente el trabajo doméstico y la atención de menores y personas dependientes y se posibilite el desarrollo de las capacidades, proyectos de vida y opciones profesionales o personales y la participación igualitaria de ambos sexos en los ámbitos público y privado.

Son medidas de conciliación las actuaciones intencionales adoptadas por administraciones, instituciones, entidades o empresas en la estructura, organización y funcionamiento orgánicos; en la gestión de sus recursos humanos; en las condiciones laborales o en sus equipamientos y servicios, que permiten a mujeres y a hombres desarrollar la vida profesional, la vida personal y la vida familiar en igualdad de oportunidades, y compatibilizar las responsabilidades familiares con la realización personal y profesional.

Corresponsabilidad en los ámbitos público y privado

Distribución igualitaria de funciones y responsabilidades públicas y privadas en los ámbitos público, social y privado entre mujeres y hombres a fin de posibilitar el desarrollo de las capacidades y el ejercicio de derechos y oportunidades de ambos sexos y generar un rendimiento óptimo de los recursos humanos en un Estado social y democrático de derecho.

Cuenta complementaria o cuenta satélite

Cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados gratuitamente por las mujeres en el hogar, el trabajo invisible o no monetarizado o las plusvalías generadas al Estado por las unidades familiares, que es preciso realizar de forma independiente de la contabilidad oficial, pero en coherencia con ésta, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo gratuito por parte de las mujeres en la determinación del producto interior bruto (PIB) y en la previsión de necesidades sociales, la planificación de los servicios públicos y las prestaciones básicas del Estado.

Desigualdades de género en la educación

Manifestaciones diferenciales por sexo en las condiciones del sistema educativo y en las relaciones escolares, generadas por los procesos de socialización desigual de mujeres y hombres y la transmisión de roles y estereotipos de género, y proyectadas en fenómenos como: el analfabetismo; el absentismo escolar; el abandono y el fracaso escolar; la convivencia, comunicación y disciplina escolar; la falta de escolarización y la deserción temprana por motivos culturales o económicos; las relaciones y conductas sexistas y discriminatorias en el centro escolar; la segregación de opciones educativas y profesionales por sexos; la violencia de género; los embarazos adolescentes; el abuso, la agresión y el acoso moral escolar; los bajos resultados académicos; el fracaso de los métodos pedagógicos y los contenidos educativos programados en el proyecto educativo de centro; la escasa diversificación de opciones profesionales; la precaria integración laboral y profesional o la baja tasa de continuidad hacia estudios superiores.

Discriminación directa

Constituye discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. Asimismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera 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.

Discriminación indirecta

Constituye discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación laboral

Supone discriminación laboral por razón de género, directa o indirecta, de origen o resultado, cualquier trato o condiciones desiguales de mujeres y hombres en cuanto a: acceso al empleo; condiciones y relaciones laborales; contratación; promoción; formación

ocupacional y profesional; segregación vertical y horizontal; retribución; clasificación y denominación ocupacional y profesional de puestos de trabajo; acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud y seguridad laboral; infrarrepresentación en órganos de dirección y gestión, consejos de administración de empresas, organizaciones empresariales y sindicales y sociedades mercantiles; vulnerabilidad laboral; dificultades de conciliación laboral, personal y familiar debida a las condiciones y relaciones laborales.

Discriminación retributiva

Desigualdad salarial de las mujeres, computada en términos globales y resultado de la segregación horizontal o vertical en el mercado de trabajo. La discriminación retributiva hace referencia a un conjunto de conceptos retributivos: salario base; complementos salariales y prestaciones extrasalariales.

Doble discriminación o vulnerabilidad social de determinados colectivos de mujeres

Situación y condiciones de vida de determinados colectivos de mujeres en las que confluyen y se potencian mutuamente variables y fenómenos de desigualdad o discriminación física, económica, social, laboral o cultural y de discriminación por razón del rol de género, generando círculos de reproducción de la marginalidad y la exclusión difíciles de romper.

La feminización de la pobreza; el desempleo femenino; el impago de pensiones compensatorias y alimentarias; las responsabilidades familiares no compartidas; el abandono temprano y el retorno tardío al mercado de trabajo o la precariedad de las condiciones de salud muestran mayor incidencia sobre –y se generan en mayor índice entre– mujeres reclusas y ex reclusas; mujeres migrantes y de minorías étnicas; mujeres víctimas de tráfico o explotación sexual; mujeres víctimas de violencia de género y de prácticas culturales contra la dignidad y la integridad física, psíquica y sexual; mujeres mayores y discapacitadas; mujeres dependientes o cuidadoras; mujeres drogodependientes; madres adolescentes; mujeres en situación de aislamiento, ruralidad, marginalidad de áreas urbanas o dificultades de acceso a los recursos sociales, educativos, laborales o culturales; mujeres pensionistas con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional.

Estadísticas de género

Conjunto de instrumentos o productos estadísticos en los que se han incorporado variables e indicadores de medida específicos para la aplicación del análisis de género a la realidad cifrada, recogida y desglosada por sexo que se está estudiando. Para que las estadísticas puedan mostrar la desigual realidad social de mujeres y hombres han de incorporar variables específicas relacionadas con los diferentes roles sociales y con el impacto diferencial de cualquier fenómeno o medida sobre las personas.

Estadísticas desagregadas por sexo

Conjunto de datos cifrados y de información estadística segregada por sexo a fin de hacer posible la aplicación del análisis comparativo de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cada variable analizada y es imprescindible para la adopción de medidas de prevención e intervención, así como para la evaluación del impacto de género. La desagregación de todas las variables relacionadas con la población por sexo se refiere a las diferencias biológicas y el campo de la variable sexo debe cruzar el resto de variables.

Evaluación del impacto de género

Constituye impacto el conjunto de resultados, efectos, productos o respuestas –previstas y no previstas, deseadas o no– que se registran en una población o ámbito de actuación tras una intervención o la aplicación de una norma, medida, política o disposición. La evaluación del impacto de género es el examen de las políticas, normas, planes, programas y medidas en función de indicadores diferenciales de género, a fin de conocer el modo en el que afectarán a mujeres y hombres y poder adoptar las medidas correctoras necesarias.

Comporta, en consecuencia, su revisión y adaptación para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Feminización de la pobreza

Incidencia y prevalencia en las mujeres de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión socioeconómica, motivada por la precariedad en el empleo y en los derechos de seguridad social derivados del régimen de cotización; por la elevada tasa de inactividad y desempleo o empleo encubierto femenino y las dificultades de acceso y estabilidad en el mercado de trabajo productivo y remunerado; por la asunción en exclusiva de las responsabilidades familiares y el cuidado de menores y personas dependientes; por la ausencia de derechos pasivos derivados de uniones de hecho o por la mayor longevidad de las mujeres con peores condiciones económicas.

Género

Se entiende por género la construcción social y cultural de un conjunto de roles y valores transmitida y aprehendida por mujeres y hombres de modo diferencial a través de los procesos de socialización y educación, generalmente por oposición entre ambos y con desigual valor social el masculino y el femenino. El género hace referencia a las diferencias sociales entre ambos sexos, por oposición a las diferencias biológicas que determinan la pertenencia de la persona a uno u otro sexo genético, y presenta variaciones de concepción en diferentes culturas y en diferentes momentos históricos dentro de una misma cultura. Es una definición social de las relaciones de poder desigual entre ambos sexos y la clave del contrato social implícito de género con el que vivimos y actuamos.

Igualdad legal o formal

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades entre mujeres y hombres, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación por razón de sexo.

Igualdad real y efectiva

Ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de mujeres y hombres; de las condiciones de plena ciudadanía de ambos sexos y de participación paritaria en los ámbitos público y privado, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 9.2, que obliga a todos los poderes públicos a remover obstáculos y a promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran.

Indicadores sociales de género

Unidades de información estadística que muestran la incidencia diferencial de una variable social en función de los roles de género y que no se registran habitualmente en instrumentos estadísticos configurados para una población concebida como neutra. Puesto que la diferenciación sexual de las personas que componen la colectividad se convierte en desigualdad social de género, la función de un modelo de indicadores de la situación social de mujeres y hombres es desvelar las manifestaciones y principales características de esta situación y traducirlas en medidas objetivas y comparables.

Lenguaje sexista

Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprensivo, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o

contrarios significados para los mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico.

Perspectiva o análisis de género

Es la consideración sistemática, en el conjunto de la actividad política, social, institucional, de las diferentes situaciones y condiciones de vida, obstáculos o limitaciones, participación, recursos, derechos, prioridades o necesidades, valores y comportamientos de mujeres y hombres, determinados por los roles tradicionales de género, que provocan desigualdades sociales o discriminaciones reales y efectivas entre ambos sexos.

Planes de igualdad

Conjunto sistematizado de objetivos, medidas y criterios de actuación de las administraciones públicas, empresas, instituciones u organizaciones dirigidas a la integración de la transversalidad de género y a la adopción de medidas y la realización de acciones positivas para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a la eliminación de todo tipo de discriminación por razón de género.

Planes de igualdad en las empresas

Conjunto organizado de medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia en el horario laboral.

Políticas públicas de igualdad en el empleo

Conjunto organizado de medidas adoptadas por los poderes públicos dirigidas a la inserción, permanencia y promoción en el mercado laboral; a la contratación de mujeres en condiciones de estabilidad y calidad; a la igualdad retributiva; a la equiparación de la tasa de actividad y ocupación de ambos sexos en el mercado laboral; al refuerzo de la inspección de trabajo para asegurar la erradicación de la discriminación laboral contra las mujeres; al acceso de las mujeres a las profesiones en las que estén infrarrepresentadas; a la inserción laboral del colectivo de mujeres mayores de 45 años; al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado; al establecimiento de mecanismos que desvelen las situaciones de economía sumergida de las mujeres o al fomento de las iniciativas emprendedoras de las mujeres como empresarias y trabajadoras autónomas.

Presupuestos públicos con enfoque de género

Conjunto de medidas presupuestarias, económicas o financieras y prioridades políticas establecidas en el marco económico gubernamental, en el que se han tenido en cuenta las desigualdades de género (participación, condiciones sociales de vida, recursos, derechos, valores y roles de mujeres y hombres, respectivamente) tanto en los ingresos como en los gastos, en la política impositiva y en el modelo de procedimiento para su aplicación, con objeto de responder paritariamente a las necesidades diferenciales de ambos sexos y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los sectores público o privado, como las derivadas de la maternidad, la asunción de las responsabilidades familiares, el estado civil y cualesquiera otras vinculadas a la condición de género.

La ausencia de barreras sexistas o discriminatorias para la igualdad real y efectiva de ambos sexos completa el reconocimiento de la igualdad jurídica formal y permite la existencia de un nuevo contrato social basado en la plena ciudadanía de las mujeres en la totalidad de derechos, libertades, recursos y oportunidades de participación social, cultural, política y económica.

Publicidad sexista o discriminatoria por razón de género

Todo tipo de actividad, producto o soporte comunicativo con fines comerciales o de proyección pública que utiliza el cuerpo y la imagen de la mujer como objeto de consumo; que transmite y consolida roles y estereotipos tradicionales y discriminatorios de género; que atenta contra los derechos y valores de la dignidad de las mujeres, el honor, la personalidad integral y su reconocimiento como ciudadana de pleno derecho; que utiliza con fines comerciales, infravalora o ridiculiza actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres, así como procesos biológicos, características físicas o edades de las mujeres; que potencia la invisibilidad o la infrarrepresentación de las mujeres en la sociedad, la cultura, la política o el trabajo y que destaca y utiliza como reclamo publicitario y motivo principal de valoración de las mujeres la belleza, la juventud o determinadas características de personalidad tradicionalmente atribuidas al rol femenino.

Punto de encuentro familiar

El Punto de Encuentro Familiar es un espacio neutral y acogedor donde se facilita el encuentro del menor con el progenitor no custodio y con otros miembros de la familia biológica, con el fin de cumplir el régimen de visitas, en aquellos casos en que las relaciones son conflictivas, garantizando el derecho de los niños a relacionarse con ambos padres, así como su seguridad.

Relaciones sociales de género

Relaciones sociales entre personas del mismo o distinto sexo basadas en la desigual distribución de roles sociales que caracteriza a todo el sistema sexista y el contrato social de género. La identidad con el respectivo rol de género que se ha transmitido a mujeres y a hombres a través de pautas educativas y modelos de referencia, así como la conciencia de situación de poder o de falta de poder del propio rol, están presentes implícita o explícitamente en todas las relaciones entre ambos sexos, tanto públicas como privadas.

Roles de género

Los roles sociales de género constituyen pautas de acción, valores y comportamientos asignadas de modo desigual a hombres y a mujeres. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad, la presencia pública y el poder, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica, el servicio a las personas y la responsabilidad sobre la procreación y el cuidado en el ámbito familiar.

Segregación laboral

La segregación laboral supone una presencia desigual de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales, caracterizadas por desiguales condiciones de empleo, formación y cualificación, promoción y retribución, que determina la feminización y masculinización de las ocupaciones, tanto en la escala horizontal de sectores productivos y tipos de actividad, como en la escala vertical de niveles o categorías retributivas, de poder, responsabilidad y prestigio social, que derivan en desigualdades de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

a) Horizontal.–Presencia mayoritaria de las mujeres en familias ocupacionales del sector de los servicios, en los ámbitos de la enseñanza, la salud, los servicios sociales, más cercanos a las condiciones de vida de las personas, con mayor saturación laboral, superior tasa de desempleo e inferior retribución y reconocimiento social. Presencia mayoritaria de los hombres en sectores industriales y tecnológicos, en ámbitos económicos y técnicos, con mayores oportunidades de inserción laboral y profesional, mayor remuneración y reconocimiento social.

b) Vertical.–Presencia mayoritaria de las mujeres en las escalas y niveles inferiores de poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en empleos en precario y con mayor saturación laboral y superior tasa de desempleo que los hombres. Presencia de los hombres en escalas y niveles de superior poder adquisitivo, poder, responsabilidad y reconocimiento social, en condiciones laborales de mayor estabilidad y oportunidades laborales.

Sello de calidad y marca de excelencia empresarial en igualdad de género

Medidas de distinción e incentivo de empresas promotoras de la igualdad de género, adoptadas por los poderes públicos y dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la empresa. A tal fin, el sello de calidad y la marca de excelencia valoran iniciativas empresariales en materia de: representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; acceso al empleo y promoción profesional de mujeres y hombres en los puestos, niveles o categorías en los que se encuentren subrepresentados; garantía de igual retribución por trabajo de igual valor de mujeres y hombres; conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad; detección, prevención e intervención frente a la violencia de género en el ámbito laboral y empresarial; aplicación de criterios de uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad; implantación de un plan de igualdad en la empresa; actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de ambos sexos; producción de materiales curriculares no sexistas; que visibilicen el protagonismo de las mujeres en la historia y la sociedad; que desarrollen métodos de análisis para detectar y erradicar estereotipos sexistas y, en general, que incorporen la perspectiva coeducativa en los textos escolares.

Transversalidad y mainstreaming de género

La estrategia de transversalidad de género consiste en la integración de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas generales y sectoriales, como parte integral en el trabajo diario de las y los agentes normalmente involucrados en su desarrollo, con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de género.

El mainstreaming de género constituye la integración de la perspectiva de género en el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, implica un cambio en las técnicas y herramientas institucionales y políticas y en la cultura organizativa de los poderes públicos, a efectos de promover la igualdad efectiva de ambos sexos y evitar el impacto desigual en función del género.

Violencia de género

Toda acción de naturaleza física, psíquica, sexual o económica, directa o indirecta, sobre las mujeres, no deseada por éstas, que tiene como resultado real o posible un daño físico,

sexual o psicológico de la víctima, tanto si se ejerce en el ámbito público como en el privado, independientemente de la relación que la víctima guarde con el agresor y del lugar en el que se produzca la violencia, que se ejerce prevaliéndose de una relación de dominación-sometimiento del agresor respecto a la víctima, o de poder-dependencia, basada en la desigualdad de roles de género.

La violencia de género incluye acciones de: agresión, abuso, acoso, amenaza, intimidación, humillación, vejación, coacción, chantaje, aislamiento o privación de libertad, dominación, tráfico lucrativo, privación de condiciones o sustentos básicos para la vida, matrimonio servil, explotación sexual y cualesquiera formas intencionadas de vulneración del derecho a la vida, a la dignidad, a la integridad e indemnidad física y psíquica y a la libertad sexual y reproductiva de una persona.

§ 232

Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de la Mujer

Comunidad Autónoma de Canarias
«BOC» núm. 10, de 24 de enero de 1994
«BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 1994
Última modificación: 10 de noviembre de 2014
Referencia: BOE-A-1994-3921

Esta norma pasa a denominarse **"Ley 1/1994, de 13 de enero, del Instituto Canario de Igualdad"** según establece el art. 6.1 de la Ley 4/2012, de 25 de junio. Ref. BOE-A-2012-9282

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Canarias ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 11.7 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

PREAMBULO

El artículo 9.2 de la Constitución Española contiene un mandato a los poderes públicos para promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como para remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; y en su artículo 14 proscribe cualquier discriminación por razón de sexo, lo que según reciente sentencia del Tribunal Constitucional, implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer mediante la adopción de medidas de acción positivas.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por Ley Orgánica 10/1982, de 10 de agosto, establece que los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen la promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran.

Pero el reconocimiento por el ordenamiento jurídico de la igualdad entre la mujer y el hombre y la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, no bastan para borrar de la realidad la secuela que siglos de una determinada concepción de la mujer han generado en los ámbitos cultural, económico y social. Esta constatación obliga a los poderes públicos, para cumplir con aquel mandato constitucional y conseguir una efectiva igualdad entre los dos sexos, a adoptar ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer dispensándole un trato diferenciado en aplicación del principio de igualdad, que

supone un trato distinto para situaciones distintas para reequilibrar desiguales situaciones de partida.

Con esta finalidad reequilibradora y para promocionar y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad entre mujer y hombre en todos los ámbitos de la vida, se crea el Instituto Canario de la Mujer concebido como Organismo Autónomo de carácter administrativo con personalidad jurídica propia.

Como órgano consultivo de apoyo al Instituto se crea también la Comisión para la Igualdad de la Mujer, en la que se integrarán las representaciones de la Administración Pública Canaria, Sindicatos, empresarios y entidades que trabajen específicamente en programas en favor de la igualdad y la promoción de la mujer.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.

El Instituto Canario de Igualdad es un organismo autónomo de carácter administrativo adscrito a la consejería competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 2.

El Instituto Canario de Igualdad tiene como objetivo primordial promover las condiciones que hagan real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias.

Artículo 3.

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto Canario de Igualdad desarrollará las siguientes funciones:

a) Realizar y fomentar estudios, así como recopilar información y documentación sobre la situación de la mujer en la Comunidad Autónoma orientados a servir de base a la elaboración y adopción de las medidas a que haya lugar en orden a lo dispuesto en el siguiente apartado.

b) Elaborar directrices destinadas a conseguir la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Canarias e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos canarios.

c) Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como elaborar las propuestas de reforma legislativa encaminadas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

d) Ser oído y tener capacidad de propuesta, en el curso de procedimiento de elaboración de disposiciones generales promovidas por el Gobierno canario, que sirvan de refuerzo a los programas y propuestas que puedan contribuir al desarrollo efectivo de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a la mujer.

e) Estudiar y difundir aquellas disposiciones legales que puedan contribuir al desarrollo efectivo de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las mujeres.

f) Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión, a fin de informar a los ciudadanos sobre la problemática de la mujer.

g) Impulsar programas y actuaciones que contribuyan a incrementar la participación de las mujeres en la vida pública, en el orden económico, cultural y político.

h) Fomentar la participación de la mujer en el ámbito laboral, promoviendo la formación y promoción profesional en condiciones que contrarresten la desigualdad con los trabajadores varones.

i) Promover medidas que contribuyan a procurar un tratamiento de la mujer en los medios de comunicación acomodado a los principios constitucionales.

j) Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan una especial necesidad de ayuda.

k) Recibir y encauzar, en el orden administrativo, denuncias formuladas por mujeres en casos concretos de discriminación por razón de sexo.

l) Fomentar y coordinar la prestación de servicios de todo tipo a la mujer, mediante el establecimiento de convenios con entidades públicas y privadas.

m) Establecer relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que, en razón de sus fines o funciones, contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto, así como con instituciones y organismos análogos de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.

n) Proponer a las Administraciones Públicas canarias, en el ámbito de sus competencias, la adopción de programas de acción positiva a la mujer, así como la revisión y la coordinación de los que ya existieran, con el fin de lograr la superación de la desigualdad.

o) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pudiera encomendar.

CAPITULO II

Organización

Artículo 4.

Son órganos del Instituto Canario de Igualdad:
El Consejo Rector.
La Directora.

Artículo 5.

1. El Consejo Rector es el órgano superior de dirección, de planificación general y de programación de las actividades del Instituto Canario de Igualdad.

2. En concreto, es función del Consejo Rector:

a) Aprobar el Reglamento de Régimen Interior del Instituto.

b) Aprobar el plan anual de actividades, así como la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del organismo.

c) Aprobar el anteproyecto de presupuesto y el de relación de puestos de trabajo del Instituto.

d) Informar las propuestas sobre políticas de igualdad que afecten al conjunto de la acción gubernamental.

e) Aprobar los convenios de colaboración con entidades públicas y privadas relacionadas con las tareas del Instituto. No obstante lo anterior, será preciso el previo acuerdo del Gobierno de Canarias para la celebración de convenios de colaboración con las entidades locales que impliquen obligaciones de contenido económico.

Artículo 6.

El Consejo Rector tiene la siguiente composición:

a) Presidencia: el Presidente o Presidenta del Gobierno.
b) Vicepresidencia primera: el consejero o consejera competente en materia de igualdad.
c) Vicepresidencia segunda: la persona titular de la Dirección del Instituto.
d) Vocales:

– Seis personas representantes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, designadas por los titulares de las consejerías competentes en materia de hacienda, educación, función pública, políticas sociales, empleo y sanidad de entre quienes sean titulares de los órganos superiores de su departamento.

– Seis personas designadas por la Presidencia del Consejo, a propuesta de la Vicepresidencia primera, en razón de su acreditada trayectoria personal o profesional en favor de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

e) Secretaría: la persona designada por la Dirección del Instituto Canario de Igualdad de entre el personal funcionario al servicio del mismo.

Artículo 7.

1. El Consejo Rector se reunirá, como mínimo, dos veces al año.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa del Presidente o a instancia de la mayoría absoluta de sus miembros.

2. El Presidente convoca y preside las reuniones, lo cual podrá delegar en la Vicepresidenta.

3. Para la válida constitución del consejo rector será necesaria la asistencia a las reuniones, en primera convocatoria, de quienes desempeñen la presidencia y la secretaría, o de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de las personas miembros.

Si en la primera convocatoria no concurriera el número de personas señalado, el consejo rector se reunirá, en segunda convocatoria, una hora más tarde de la señalada para el comienzo de la reunión, para la que será suficiente la presencia de un tercio de las personas miembros, incluida la presidencia y la secretaría, o de quienes las sustituyan.

4. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los asistentes, y dirimirá los empates el voto del Presidente.

5. El Consejo Rector podrá decidir la constitución en su seno de comisiones de trabajo para el estudio de temas específicos.

Artículo 8.

1. La Directora del Instituto Canario de Igualdad, con rango de Directora general, será nombrada y cesada por el Gobierno de Canarias, a propuesta del Consejero competente en materia de Asuntos Sociales.

2. Son funciones de la Directora:

a) Ejercer y desarrollar las funciones del Instituto Canario de Igualdad que no estén expresamente encomendadas al Consejo Rector, y asumir la dirección administrativa del organismo.

b) Formular y proponer al Consejo Rector el Proyecto del Plan Anual de Actividades.

c) Elaborar la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del Instituto, que habrá de elevar a la consideración del Consejo Rector para su aprobación.

d) Proponer al Consejo Rector las acciones concretas que, en materia de promoción y fomento de la igualdad de ambos sexos y de la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, correspondan al organismo.

e) Recabar, para el adecuado ejercicio de sus funciones, de los Departamentos del Gobierno canario y demás poderes públicos, cuanta información considere necesaria en relación con la situación de la mujer y, especialmente, de las actuaciones que aquéllos realicen en este campo.

f) Ejecutar los acuerdos del Consejo Rector.

g) Elaborar el anteproyecto de presupuesto, ejecutarlo de conformidad con las determinaciones de la Ley Territorial de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma y someter su liquidación al Consejo Rector.

h) Ostentar la representación del Instituto.

i) Ejercer las facultades de órgano de contratación con las limitaciones establecidas en la disposición final segunda de la Ley de Contratos del Estado.

j) Autorizar los gastos con las limitaciones que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, así como ordenar los pagos.

k) Elaborar el anteproyecto de relación de puestos de trabajo y desempeñar las funciones inherentes a la jefatura superior de personal.

l) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del organismo.

m) Ejercer sobre los bienes y derechos que posea o tenga adscrito el Instituto las competencias que la Ley del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias reconoce a los organismos autónomos.

n) Cuantas otras funciones se le encomienden por el Consejo de Administración y cualesquiera otras que se le atribuyan reglamentariamente.

Artículo 9.

1. El Consejo Canario de Igualdad de Género es el órgano de consulta del Instituto Canario de Igualdad y de participación de organizaciones de mujeres y hombres, entidades de iniciativa social y agentes sociales que desarrollan programas o actuaciones de igualdad

de género en coordinación con las administraciones públicas canarias y que hayan incorporado a sus estatutos, como objeto social, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Canarias, en su ámbito de intervención.

2. El Consejo Canario de Igualdad de Género ejerce las funciones atribuidas por la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y las demás que se le atribuyan.

3. La composición, organización y funcionamiento del Consejo Canario de Igualdad de Género se determinarán reglamentariamente.

Artículo 9 bis.

El Observatorio de la Igualdad de Género y la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género se regularán en su normativa específica.

CAPITULO III

Personal al servicio del Instituto

Artículo 10.

El personal del Instituto se seleccionará y regirá conforme a lo establecido en la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, y demás normas que la complementen o desarrollen.

CAPITULO IV

Patrimonio

Artículo 11.

El patrimonio del Instituto Canario de Igualdad estará constituido por:

a) Los bienes y derechos que adquiera por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

b) Los bienes que le adscriba la Comunidad Autónoma u otras Administraciones Públicas o instituciones privadas para el cumplimiento de sus fines.

CAPITULO V

Régimen económico y financiero

Artículo 12.

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto Canario de Igualdad contará con los siguientes recursos:

a) Los recursos procedentes de su patrimonio.

b) Los créditos que con destino al Instituto se consignen en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

c) Las subvenciones que se le concedan.

d) Las aportaciones derivadas de los convenios o acuerdos de colaboración que se formalicen con otras Administraciones Públicas o con entidades privadas.

e) Los ingresos que, en su caso, pueda obtener de la actividad propia del Instituto.

f) Las aportaciones voluntarias o donaciones que puedan otorgar a su favor personas físicas o jurídicas.

g) Cualesquiera otros recursos económicos, ordinarios o extraordinarios, que le sean legalmente atribuidos.

Artículo 13.

El Instituto Canario de Igualdad someterá su régimen presupuestario a lo establecido en la Ley 7/1984, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma, a la

Ley de Presupuestos de la Comunidad y a la normativa aplicable a los entes de naturaleza análoga en la Administración del Estado.

Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias en desarrollo de la presente Ley en el plazo de seis meses.

Disposición final segunda.

Por la Consejería de Economía y Hacienda se realizarán las modificaciones presupuestarias precisas en orden a la habilitación de los créditos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en la presente Ley.

Disposición final tercera.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Canarias".

§ 233

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de Canarias
«BOC» núm. 86, de 7 de mayo de 2003
«BOE» núm. 162, de 8 de julio de 2003
Última modificación: 27 de marzo de 2017
Referencia: BOE-A-2003-13618

[. . .]

TÍTULO III

Del programa de prevención frente a la violencia de género

[. . .]

CAPÍTULO II

De las actuaciones específicas de prevención

[. . .]

Sección 3.ª De las medidas de prevención y su fomento

Artículo 17. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. En los diseños curriculares se integrarán los contenidos necesarios para promover en el ámbito educativo los valores de la igualdad entre sexos, el respeto a la dignidad de la persona, y la eliminación de cualquier práctica o contenido formativo que infunda ideas o conceptos de minusvaloración, debilidad, dependencia, subordinación o sometimiento de la mujer frente al hombre en el ámbito físico, sexual, intelectual, cultural, religioso, económico o social.

2. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados.

[. . .]

TÍTULO V

Competencias de las Administraciones Públicas Canarias

CAPÍTULO I

Delimitación de las competencias

[. . .]

Sección 4.ª De las competencias de los municipios

Artículo 46. *Delimitación de competencias.*

1. Son competencias de los municipios:

a) La colaboración con los cabildos insulares en la adscripción de medios personales o materiales y en la gestión de aquellos servicios y centros cuya gestión asuman, en régimen de colaboración con los cabildos insulares.

b) La prestación de servicios y asistencia, a través de los servicios sociales y de igualdad de la mujer dependientes de los municipios, que les sean requeridos por los cabildos insulares.

c) Las demás que les sean atribuidas por la Comunidad Autónoma o por los cabildos insulares.

2. Los municipios ejercerán sus competencias a través del Alcalde o Concejal en que delegue.

[. . .]

§ 234

Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 195, de 16 de agosto de 1982
Última modificación: 6 de diciembre de 2024
Referencia: BOE-A-1982-20824

DON 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:

PREÁMBULO

Navarra se incorporó al proceso histórico de formación de la unidad nacional española manteniendo su condición de Reino, con la que vivió, junto con otros pueblos, la gran empresa de España.

Avanzado el siglo XIX, Navarra perdió la condición de Reino, pero la Ley de 25 de octubre de 1839 confirmó sus fueros, sin perjuicio de la unidad constitucional, disponiendo que, con la participación de Navarra, se introdujera en ellos la modificación indispensable que reclamara el interés de la misma, conciliándolo con el general de la Nacional y de la Constitución de la Monarquía.

A tal fin, se iniciaron negociaciones entre el Gobierno de la Nación y la Diputación de Navarra y, en el acuerdo que definitivamente se alcanzó, tuvo su origen la Ley Paccionada de 16 de agosto de 1841, aprobada por las Cortes de la Monarquía española.

Al amparo de las citadas Leyes, que traían causa de sus derechos originarios e históricos, Navarra conservó su régimen foral y lo ha venido desarrollando progresivamente, conviniendo con la Administración del Estado la adecuación de facultades y competencias cuando fue preciso, acordando fórmulas de colaboración que se consideraron convenientes y atendiendo siempre las necesidades de la sociedad.

En justa consideración a tales antecedentes, la Constitución, que afirma principios democráticos, pluralistas y autonómicos, tiene presente la existencia del régimen foral y, consecuentemente, en el párrafo 1.º de su disposición adicional primera, ampara y respeta los derechos históricos de Navarra y, en el apartado 2 de su disposición derogatoria, mantiene la vigencia en dicho territorio de la Ley de 25 de octubre de 1839. De ahí, que, recién entrada en vigor la Constitución, se promulgará, previo acuerdo con la Diputación

Foral, el Real Decreto de 26 de enero de 1979, con el que se inició el proceso de reintegración y amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Es, pues, rango propio del Régimen Foral navarro, amparado por la Constitución que, previamente a la decisión de las Cortes Generales, órgano del Estado en el que se encarna la soberanía indivisible del pueblo español, la representación de la Administración del Estado y la de la Diputación Foral de Navarra acuerden la reforma y modernización de dicho Régimen. Dada la naturaleza y alcance del amejoramiento acordado entre ambas representaciones, resulta constitucionalmente necesario que el Gobierno, en el ejercicio de su iniciativa legislativa, formalice el pacto con rango y carácter de proyecto de Ley Orgánica y lo remita a las Cortes Generales para que éstas procedan, en su caso, a su incorporación al ordenamiento jurídico español como tal Ley Orgánica.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1.

Navarra constituye una Comunidad Foral con régimen, autonomía e instituciones propias, indivisible integrada en la Nación española y solidaria con todos sus pueblos.

Artículo 2.

Uno. Los derechos originarios e históricos de la Comunidad Foral de Navarra serán respetados y amparados por los poderes públicos con arreglo a la Ley de veinticinco de octubre de mil ochocientos treinta y nueve, a la Ley Paccionada de dieciséis de agosto de mil ochocientos cuarenta y uno y disposiciones complementarias, a la presente Ley Orgánica y a la Constitución, de conformidad con lo previsto en el párrafo primero de su disposición adicional primera.

Dos. Lo dispuesto en el apartado anterior no afectará a las Instituciones, facultades y competencias del Estado inherentes a la unidad constitucional.

Artículo 3.

De acuerdo con la naturaleza del Régimen Foral de Navarra, su Amejoramiento, en los términos de la presente Ley Orgánica, tiene por objeto:

Uno. Integrar en el Régimen Foral de Navarra todas aquellas facultades y competencias compatibles con la unidad constitucional.

Dos. Ordenar democráticamente las instituciones Forales de Navarra.

Tres. Garantizar todas aquellas facultades y competencias propias del Régimen Foral de Navarra.

Artículo 4.

El territorio de la Comunidad Foral de Navarra está integrado por el de los municipios comprendidos en sus Merindades históricas de Pamplona, Estella, Tudela, Sangüesa y Olite, en el momento de promulgarse esta Ley.

Artículo 5.

Uno. A los efectos de la presente Ley Orgánica, ostentarán la condición política de navarros los españoles que, de acuerdo con las leyes generales del Estado, tengan la vecindad administrativa en cualquiera de los municipios de Navarra.

Dos. Los españoles residentes en el extranjero, que hayan tenido en Navarra su última vecindad administrativa, tendrán idénticos derechos políticos que los residentes en Navarra. Gozarán, asimismo, de estos derechos sus descendientes inscritos como españoles que lo soliciten en la forma que determine la legislación del Estado.

Tres. La adquisición, conservación, pérdida y recuperación de la condición civil foral de navarro se regirá por lo establecido en la Compilación del Derecho Civil Foral o Fuero nuevo de Navarra.

Artículo 6.

Los navarros tendrán los mismos derechos, libertades y deberes fundamentales que los demás españoles.

Artículo 7.

Uno. El escudo de Navarra está formado por cadenas de oro sobre fondo rojo, con una esmeralda en el centro de unión de sus ocho brazos de eslabones y, sobre ellas, la Corona Real, símbolo del Antiguo Reino de Navarra.

Dos. La bandera de Navarra es de color rojo, con el escudo en el centro.

Artículo 8.

La capital de Navarra es la ciudad de Pamplona.

Artículo 9.

Uno. El castellano es la lengua oficial de Navarra.

Dos. El vascuence tendrá también carácter de lengua oficial en las zonas vascoparlantes de Navarra.

Una ley foral determinará dichas zonas, regulará el uso oficial del vascuence y, en el marco de la legislación general del Estado, ordenará la enseñanza de esta lengua.

TÍTULO I

De las Instituciones Forales de Navarra

CAPÍTULO I

De las Instituciones

Artículo 10.

Las Instituciones forales de Navarra son:

a) El Parlamento o Cortes de Navarra.
b) El Gobierno de Navarra o Diputación Foral.
c) El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra.

CAPÍTULO II

Del Parlamento o Cortes de Navarra

Artículo 11.

El Parlamento representa al pueblo navarro, ejerce la potestad legislativa, aprueba los Presupuestos y las Cuentas de Navarra, impulsa y controla la acción de la Diputación Foral y desempeña las demás funciones que le atribuye el ordenamiento jurídico.

Artículo 12.

Compete al Parlamento la designación de los Senadores que pudieran corresponder a Navarra como Comunidad Foral.

Artículo 13.

Uno. El Parlamento de Navarra es inviolable.

Dos. Los parlamentarios Forales gozarán, aun después de haber cesado en su mandato, de inviolabilidad por las opiniones manifestadas en actos parlamentarios y por los votos emitidos en el ejercicio de su cargo.

Artículo 14.

Uno. Los parlamentarios forales no podrán ser retenidos ni detenidos durante el período de su mandato por los actos delictivos cometidos en el ámbito territorial de Navarra, sino en caso de flagrante delito, correspondiendo decidir en todo caso sobre su inculpación, prisión, procesamiento y juicio al Tribunal Superior de Justicia de Navarra.

Dos. Fuera del ámbito territorial de Navarra, la responsabilidad penal será exigible, en los mismos términos ante la correspondiente Sala del Tribunal Supremo.

Artículo 15.

Uno. El Parlamento será elegido por sufragio universal libre, igual, directo y secreto, por un período de cuatro años.

Dos. El número de miembros del Parlamento no será inferior a cuarenta ni superior a sesenta.

Una ley foral fijará el número concreto de parlamentarios y regulará su elección, atendiendo a criterios de representación proporcional, así como los supuestos de su inelegibilidad e incompatibilidad, todo ello de conformidad con la legislación general electoral.

Artículo 16.

Uno. El Parlamento establecerá su Reglamento y aprobará sus Presupuestos.

Dos. La aprobación del Reglamento y su reforma precisará el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Parlamento en una votación final sobre el conjunto del proyecto.

Artículo 17.

1. El Parlamento funcionará en Pleno y en Comisiones y elegirá, de entre sus miembros, un Presidente, una Mesa y una Comisión Permanente.

2. El Parlamento se reunirá anualmente en dos períodos de sesiones ordinarias, que serán fijados en su Reglamento.

3. También podrá reunirse en sesiones extraordinarias que habrán de ser convocadas por su Presidente, con especificación en todo caso del orden del día, a petición de la Comisión Permanente, de una quinta parte de los parlamentarios, o del número de grupos parlamentarios que el Reglamento determine, así como a petición de la Diputación Foral.

4. El Reglamento de la Cámara regulará la elección, composición, atribuciones y funcionamiento de los órganos enunciados en el apartado primero.

Artículo 18.

Corresponde a la Diputación la elaboración de los Presupuestos Generales de Navarra y la formalización de las Cuentas para su presentación al Parlamento, a fin de que por éste sean debatidos, enmendados y, en su caso, aprobados, todo ello conforme a lo que determinen las leyes forales. Igualmente la Diputación dará cuenta de su actividad económica al Parlamento de Navarra, para el control de la misma.

Artículo 18 bis.

1. En virtud de su régimen foral, la Cámara de Comptos es el órgano fiscalizador externo de la gestión económica y financiera del sector público de la Comunidad Foral de Navarra, de los entes locales y del resto del sector público de Navarra.

2. La Cámara de Comptos depende orgánicamente del Parlamento de Navarra y ejerce sus funciones de acuerdo con su Ley Foral reguladora.

Previamente al conocimiento y aprobación por el Parlamento de las Cuentas de la Comunidad Foral y del sector público dependiente de la misma, la Cámara de Comptos efectuará su examen y censura emitiendo dictamen para el Parlamento de Navarra.

Igualmente informará sobre las Cuentas y la gestión económica de las Corporaciones Locales de Navarra y del sector público dependiente de las mismas conforme a lo establecido en su Ley Foral reguladora y en la Ley Foral sobre Administración Local.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la Cámara de Comptos remitirá sus actuaciones al Tribunal de Cuentas. El dictamen del Tribunal de Cuentas será enviado con su respectivo expediente al Parlamento de Navarra para que éste, en su caso, adopte las medidas que procedan.

4. Corresponderá al Tribunal de Cuentas el enjuiciamiento de la responsabilidad contable en que pudieran incurrir quienes en Navarra tengan a su cargo el manejo de caudales o efectos públicos y, por acción u omisión contraria a la ley, originen menoscabo de los mismos.

Si, en el ejercicio de su función fiscalizadora, la Cámara de Comptos advirtiera la existencia de indicios de responsabilidad contable dará traslado de las correspondientes actuaciones al Tribunal de Cuentas.

Artículo 18 ter.

1. Como órgano dependiente del Parlamento de Navarra actuará el Defensor del Pueblo de Navarra, al que, sin perjuicio de la competencia del Defensor del Pueblo designado por las Cortes Generales, corresponderá la función de defensa y protección de los derechos y libertades amparados por la Constitución y la presente Ley Orgánica, en el ámbito competencial de la Comunidad Foral, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de las Administraciones Públicas de Navarra, debiendo dar cuenta de sus actuaciones al Parlamento.

2. Por ley foral se regulará la elección, atribuciones, régimen jurídico y funcionamiento del Defensor del Pueblo de Navarra.

Artículo 19.

Uno. La iniciativa legislativa corresponde:

a) A la Diputación Foral mediante la presentación de proyectos de ley al Parlamento.

b) A los parlamentarios forales en la forma que determine el Reglamento de la Cámara.

c) A los Ayuntamientos que representen un tercio del número de municipios de la respectiva Merindad, y un cincuenta por ciento de la población de derecho de la misma. El ejercicio de esta iniciativa se regulará por ley foral.

Dos. Una ley foral establecerá la iniciativa legislativa popular, de acuerdo con lo que disponga la correspondiente Ley Orgánica.

Tres. En las materias que deban ser objeto de las leyes forales a las que se refiere el artículo veinte, dos, la iniciativa legislativa corresponde, con carácter exclusivo, a la Diputación Foral y a los parlamentarios.

Artículo 20.

Uno. Las normas del Parlamento de Navarra se denominarán leyes forales y se aprobarán por mayoría simple.

Dos. Requerirán mayoría absoluta para su aprobación, en una votación final sobre el conjunto del proyecto, las leyes forales expresamente citadas en la presente Ley Orgánica y aquellas otras que sobre organización administrativa y territorial determine el Reglamento de la Cámara.

Artículo 21.

Uno. El Parlamento podrá delegar en la Diputación Foral el ejercicio de la potestad legislativa. No procederá tal delegación en los supuestos en que, a tenor del artículo anterior, se exija mayoría absoluta para la aprobación de las leyes forales.

Dos. Las leyes de delegación fijarán las bases que han de observarse por la Diputación en el ejercicio de la potestad legislativa delegada. La ley foral podrá también autorizar a la Diputación para refundir textos legales determinando el alcance y criterios a seguir en la refundición.

Tres. La delegación legislativa habrá de otorgarse a la Diputación de forma expresa, para materia concreta y con fijación del plazo para su ejercicio.

Artículo 21 bis.

1. En caso de extraordinaria y urgente necesidad el Gobierno de Navarra podrá dictar disposiciones legislativas provisionales bajo la forma de Decretos-leyes Forales. No pueden ser objeto de Decreto-ley Foral el desarrollo directo de los derechos, deberes y libertades de los navarros y de las instituciones de la Comunidad Foral regulados en la presente Ley Orgánica, la reforma de la misma ni de las leyes forales dictadas en su desarrollo a las que se hace mención expresa en ella, el régimen electoral ni los Presupuestos Generales de Navarra.

2. Los Decretos-leyes Forales quedarán derogados si en el plazo improrrogable de los treinta días siguientes a su promulgación no fuesen convalidados expresamente por el Parlamento de Navarra después de un debate y una votación de totalidad.

Durante el plazo establecido en este apartado, el Parlamento podrá acordar la tramitación de los Decretos-leyes Forales como proyectos de ley foral por el procedimiento de urgencia.

Artículo 22.

Las leyes forales serán promulgadas, en nombre del Rey, por el Presidente de la Diputación Foral, quien dispondrá su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» en el término de quince días desde su aprobación por el Parlamento y en el «Boletín Oficial del Estado». A efectos de su entrada en vigor, regirá la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra».

CAPÍTULO III

Del Gobierno de Navarra o Diputación Foral

Artículo 23.

1. Al Gobierno de Navarra o Diputación Foral le corresponde:

a) La función ejecutiva, comprendiendo la reglamentaria y la administrativa.

b) La facultad revisora en materia administrativa o económico-administrativa, previa a la judicial.

c) Las competencias que le atribuye esta Ley Orgánica y las que puedan corresponderle con arreglo a otras leyes.

2. Adoptarán la forma de Decreto Foral del Presidente las disposiciones generales dictadas por el Presidente de la Comunidad Foral de Navarra, la de Decreto Foral las dictadas por el Gobierno de Navarra y la de Órdenes Forales las dictadas por los Consejeros del mismo.

Artículo 24.

La Diputación velará especialmente por la defensa de la integridad del régimen foral de Navarra, debiendo dar cuenta al Parlamento de cualquier contrafuero que pudiera producirse.

Artículo 25.

Una ley foral regulará la composición, atribuciones, régimen jurídico y funcionamiento de la Diputación, así como el estatuto de sus miembros.

Artículo 26.

La Diputación Foral precisará de la previa autorización del Parlamento para:

a) Emitir Deuda Pública, constituir avales y garantías y contraer crédito.

b) Formalizar Convenios con el Estado y con las Comunidades Autónomas cuando supongan modificación o derogación de alguna ley foral o exijan medidas legislativas para su ejecución.

c) Ejercitar la iniciativa a que se refiere el artículo treinta y nueve, dos, de la presente Ley Orgánica.

Artículo 27.

La responsabilidad criminal del Presidente y de los demás miembros de la Diputación Foral será exigible, en su caso, ante la correspondiente Sala del Tribunal Supremo.

Artículo 28.

Uno. La Diputación Foral cesará tras la celebración de elecciones al Parlamento, cuando éste le niegue su confianza o apruebe una moción de censura, o por dimisión o fallecimiento de su Presidente.

Dos. La Diputación cesante continuará en funciones hasta la toma de posesión de la nueva Diputación.

Artículo 28 bis.

1. Bajo la dirección del Gobierno de Navarra, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra sirve con objetividad a los intereses generales, con sometimiento pleno a la Constitución, a la presente Ley Orgánica y al resto del ordenamiento jurídico.

2. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra ostenta la condición de Administración ordinaria en el ejercicio de sus competencias y ajusta su actividad, entre otros, a los principios de eficacia, eficiencia, racionalización, transparencia, buena administración y servicio efectivo a los ciudadanos.

3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra gozará, en el ejercicio de sus competencias, de las potestades y prerrogativas que el ordenamiento jurídico reconoce a la Administración General del Estado.

Artículo 28 ter.

1. El Consejo de Navarra es el órgano consultivo superior de la Comunidad Foral de Navarra, ejerciendo sus funciones con autonomía orgánica y funcional, en garantía de su objetividad e independencia.

2. Por ley foral se regulará la composición, elección, atribuciones, régimen jurídico y funcionamiento del Consejo de Navarra.

CAPÍTULO IV

Del Presidente de la Comunidad Foral de Navarra

Artículo 29.

1. El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra será elegido por el Parlamento, de entre sus miembros, y nombrado por el Rey.

2. El Presidente del Parlamento, previa consulta con los portavoces designados por los partidos o grupos políticos con representación parlamentaria, propondrá un candidato a Presidente de la Comunidad Foral de Navarra.

3. El candidato presentará su programa al Parlamento. Para ser elegido, el candidato deberá, en primera votación, obtener mayoría absoluta. De no obtenerla, se procederá a una segunda votación veinticuatro horas después de la anterior, y la confianza se entenderá otorgada al candidato si obtuviera mayoría simple en esta segunda votación.

Caso de no conseguirse esta mayoría, el candidato quedará rechazado y se tramitarán las sucesivas propuestas de candidato en la forma prevista anteriormente.

4. Si trascurrido el plazo de tres meses desde la celebración de las elecciones al Parlamento de Navarra no se presentara ningún candidato o ninguno de los presentados hubiera sido elegido, el Parlamento quedará disuelto, convocándose de inmediato nuevas elecciones. El nuevo Parlamento que resulte de la convocatoria electoral tendrá un mandato completo por un período de cuatro años.

Artículo 30.

1. El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra ostenta la más alta representación de la misma y la ordinaria del Estado en Navarra.

2. El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra es Presidente del Gobierno de Navarra o Diputación Foral. Como tal designa y separa a los Diputados Forales o Consejeros, dirige la acción del Gobierno o Diputación Foral y ejerce las demás funciones que se determinen en una ley foral.

3. El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra, bajo su exclusiva responsabilidad y previa deliberación del Gobierno de Navarra o Diputación Foral, podrá acordar la disolución del Parlamento y convocar nuevas elecciones, con anticipación al término natural de la legislatura.

El Presidente no podrá acordar la disolución del Parlamento durante el primer período de sesiones, ni cuando reste menos de un año para la terminación de legislatura, ni cuando se encuentre en tramitación una moción de censura, ni cuando se encuentre convocado un proceso electoral estatal, ni tampoco antes de que transcurra el plazo de un año desde la última disolución por este procedimiento.

En tal caso, el nuevo Parlamento que resulte de la convocatoria electoral tendrá un mandato completo por un período de cuatro años, sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores de este mismo artículo.

CAPÍTULO V

De las relaciones entre la Diputación y el Parlamento de Navarra

Artículo 31.

El Presidente y los Diputados forales responden solidariamente ante el Parlamento de su gestión política, sin perjuicio de la responsabilidad directa de los mismos en su gestión.

Artículo 32.

Uno. El Parlamento, por medio de su Presidente, podrá recabar de la Diputación la información que considere necesaria para el ejercicio de sus funciones, así como la presencia de los miembros de aquélla.

Dos. Los parlamentarios forales podrán formular ruegos, preguntas e interpelaciones a la Diputación así como presentar mociones, todo ello en los términos que señale el Reglamento de la Cámara.

Artículo 33.

El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra y los Consejeros o Diputados Forales tendrán derecho a asistir y ser oídos en las sesiones del Pleno y de las Comisiones del Parlamento.

Artículo 34.

1. El Presidente de la Comunidad Foral de Navarra podrá plantear ante el Parlamento la cuestión de confianza sobre su programa de actuación, en la forma que se determine en el Reglamento de la Cámara. La confianza se entenderá otorgada cuando vote a favor de la misma la mayoría simple de los parlamentarios forales.

2. Si el Parlamento niega su confianza al Presidente de la Comunidad Foral, éste presentara inmediatamente su dimisión, procediéndose a continuación a la elección de un nuevo Presidente.

Artículo 35.

1. El Parlamento de Navarra podrá exigir la responsabilidad política del Gobierno de Navarra mediante la aprobación por mayoría absoluta de una moción de censura.

2. Las mociones de censura, que necesariamente habrán de incluir la propuesta de un candidato o una candidata a la Presidencia de la Comunidad Foral de Navarra, se plantearán y tramitarán en la forma que determine el Reglamento del Parlamento. En todo caso, la moción de censura deberá ser propuesta, al menos, por una quinta parte del número de miembros del Parlamento. Si la moción de censura no fuese aprobada sus signatarios no podrán presentar otra durante el mismo período de sesiones.

3. Si el Parlamento aprueba la moción de censura a la Diputación, su Presidente presentará inmediatamente la dimisión, procediéndose a nombrar Presidente de la Comunidad Foral de Navarra al candidato o a la candidata propuesto en la moción aprobada.

CAPÍTULO VI

Régimen de conflictos y recursos

Artículo 36.

En los casos y en la forma establecida en las leyes, el Parlamento y la Diputación estarán legitimados para suscitar conflictos de competencia y para promover recursos de inconstitucionalidad.

Artículo 37.

Las leyes forales únicamente estarán sujetas al control de constitucionalidad que ejerce el Tribunal Constitucional.

Artículo 38.

Los actos y disposiciones dictados por los órganos ejecutivos y administrativos de Navarra serán impugnables ante la Jurisdicción contencioso-administrativa, una vez agotada la vía administrativa foral.

TÍTULO II

Facultades y competencias de Navarra

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 39.

Uno. Conforme a lo establecido en el artículo segundo de la presente Ley Orgánica, corresponden a Navarra:

a) Todas aquellas facultades y competencias que actualmente ejerce, al amparo de lo establecido en la Ley Paccionada de dieciséis de agosto de mil ochocientos cuarenta y uno y disposiciones complementarias.

b) Todas aquellas facultades y competencias que expresamente se le integran por la presente Ley Orgánica.

c) Todas aquellas facultades y competencias que la legislación del Estado atribuya, transfiera o delegue, con carácter general, a las Comunidades Autónomas o a las Provincias.

Dos. Corresponderán, asimismo, a Navarra todas aquellas facultades y competencias no comprendidas en el apartado anterior que, a iniciativa de la Diputación Foral, le atribuya, transfiera o delegue el Estado, con posterioridad a la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 40.

Uno. En las materias que sean competencia exclusiva de Navarra, corresponde a la Comunidad Foral las siguientes potestades:

a) Legislativa.
b) Reglamentaria.
c) Administrativa, incluida la inspección.
d) Revisora en la vía administrativa.

Dos. Dichas potestades deberán ejercitarse en los términos previstos en la presente ley y en la legislación del Estado a la que la misma hace referencia.

Tres. El Derecho navarro, en las materias de competencia exclusiva de la Comunidad Foral y en los términos previstos en los apartados anteriores, será aplicable con preferencia a cualquier otro.

En defecto de Derecho propio, se aplicará supletoriamente el Derecho del Estado.

Cuatro. En materia de Derecho Civil Foral, se estará a lo dispuesto en el artículo cuarenta y ocho de la presente Ley Orgánica.

Artículo 41.

Uno. En las materias a las que se refiere el artículo cincuenta y siete de la presente Ley Orgánica y en las que con igual carácter se regulan en otros artículos de la misma corresponden a la Comunidad Foral las siguientes potestades:

a) De desarrollo legislativo.
b) Reglamentaria.
c) De administración, incluida la inspección.
d) Revisora en la vía administrativa.

Dos. La potestad de desarrollo legislativo a la que se refiere el párrafo a) del apartado anterior, deberá ejercitarse, en todo caso, de conformidad con las normas básicas que dicte el Estado.

Artículo 42.

Uno. En las materias a las que se refiere el artículo cincuenta y ocho de la presente ley y en las que con igual carácter se regulan en otros artículos de la misma, corresponden a la Comunidad Foral las siguientes potestades:

a) Reglamentaria, para la organización de sus propios servicios.
b) De administración, incluida la inspección.
c) Revisora en la vía administrativa.

Dos. La Comunidad Foral ejercitará las potestades a las que se refiere el apartado anterior de conformidad con las disposiciones de carácter general que, en desarrollo de su legislación, dicte el Estado.

Artículo 43.

Todas las facultades y competencias correspondientes a Navarra se entienden referidas a su propio territorio, sin perjuicio de la eficacia personal que, en los supuestos previstos en los Convenios para materias fiscales entre Navarra y el Estado o en la legislación estatal, puedan tener las normas dictadas por las Instituciones Forales.

CAPÍTULO II

Delimitación de facultades y competencias

Artículo 44.

Navarra tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

1. Ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.
2. Obras públicas que no tengan la calificación legal de interés general del Estado o cuya realización no afecte a otros territorios del mismo.
3. Aeropuertos que no sean de interés general; helipuertos.
4. Servicio meteorológico, sin perjuicio de las facultades que en esta materia corresponden al Estado.
5. Aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos, cuando las aguas discurran íntegramente dentro de Navarra y su aprovechamiento no afecte a otro territorio del Estado.
6. Instalaciones de producción, distribución y transporte de energía cuando este transporte no salga del territorio de Navarra y su aprovechamiento no afecte a otro territorio del Estado, aguas minerales, termales y subterráneas, todo ello sin perjuicio de la legislación básica del Estado sobre el régimen minero y energético.
7. Investigación científica y técnica, sin perjuicio de las facultades de fomento y coordinación general que corresponden al Estado.
8. Cultura, en coordinación con el Estado.
9. Patrimonio histórico, artístico, monumental, arquitectónico, arqueológico y científico, sin perjuicio de las facultades del Estado para la defensa de dicho patrimonio contra la exportación y la expoliación.
10. Archivos, bibliotecas, museos, hemerotecas y demás centros de depósito cultural que no sean de titularidad estatal.
11. Instituciones relacionadas con el fomento y la enseñanza de las Bellas Artes.
12. Artesanía.
13. Promoción y ordenación del turismo.
14. Promoción del deporte y de la adecuada utilización del ocio.
15. Espectáculos.
16. Casinos, juegos y apuestas, con exclusión de las Apuestas Mutuas Deportivo-Benéficas.
17. Asistencia social.
18. Desarrollo comunitario; políticas de igualdad; política infantil, juvenil y de la tercera edad.
19. Asociaciones de carácter docente, cultural, artístico, benéfico, asistencial y similares que desarrollen principalmente sus funciones en Navarra.
20. Fundaciones constituidas con arreglo a las normas del Derecho Foral de Navarra.
21. Estadística de interés para Navarra.
22. Ferias y mercados interiores.
23. Instituciones y establecimientos públicos de protección y tutela de menores y de reinserción social, conforme a la legislación general del Estado.
24. Cámaras Agrarias y Cámaras de Comercio e Industria, de acuerdo con los principios básicos de la legislación general y sin perjuicio de las competencias del Estado en materia de comercio exterior.
25. Regulación de las denominaciones de origen y de la publicidad, en colaboración con el Estado.
26. Colegios Profesionales y ejercicio de las profesiones tituladas, conforme a la legislación general.
27. Cooperativas, Mutualidades no integradas en la Seguridad Social y Pósitos, conforme a la legislación general en la materia.
28. Establecimiento y regulación de Bolsas de Comercio y demás centros de contratación de mercaderías y valores, de conformidad con la legislación mercantil.

Artículo 45.

Uno. En virtud de su régimen foral, la actividad tributaria y financiera de Navarra se regulará por el sistema tradicional del Convenio Económico.

Dos. En los Convenios Económicos se determinarán las aportaciones de Navarra a las cargas generales del Estado señalando la cuantía de las mismas y el procedimiento para su actualización, así como los criterios de armonización de su régimen tributario con el régimen general del Estado.

Tres. Navarra tiene potestad para mantener, establecer y regular su propio régimen tributario, sin perjuicio de lo dispuesto en el correspondiente Convenio Económico que deberá respetar los principios contenidos en el Título Preliminar del Convenio Económico de mil novecientos sesenta y nueve, así como el principio de solidaridad a que se refiere el artículo primero de esta Ley Orgánica.

Cuatro. Dada la naturaleza paccionada de los Convenios Económicos, una vez suscritos por el Gobierno de la nación y la Diputación, serán sometidos al Parlamento Foral y a las Cortes Generales para su aprobación mediante ley ordinaria.

Cinco. La Deuda Pública de Navarra y los títulos-valores de carácter equivalente emitidos por la Comunidad Foral tendrán a todos los efectos la consideración de Fondos públicos. El volumen y características de las emisiones se establecerán en coordinación con el Estado, conforme a lo que se determina en el artículo sesenta y siete del presente Amejoramiento.

Seis. Una ley foral regulará el Patrimonio de Navarra y la administración, defensa y conservación del mismo.

Artículo 46.

Uno. En materia de Administración Local, corresponden a Navarra:

a) Las facultades y competencias que actualmente ostenta, al amparo de lo establecido en la Ley Paccionada de dieciséis de agosto de mil ochocientos cuarenta y uno, en el Real Decreto-ley Paccionado de cuatro de noviembre de mil novecientos veinticinco y disposiciones complementarias.

b) Las que, siendo compatibles con las anteriores, puedan corresponder a las Comunidades Autónomas o a las Provincias, conforme a la legislación básica del Estado.

Dos. La Diputación Foral, sin perjuicio de la jurisdicción de los Tribunales de Justicia, ejercerá el control de legalidad y del interés general de las actuaciones de los Municipios, Concejos y Entidades Locales de Navarra, de acuerdo con lo que disponga una ley foral.

Tres. Los Municipios de Navarra gozarán, como mínimo, de la autonomía que, con carácter general, se reconozca a los demás Municipios de la Nación.

Artículo 47.

Es de la competencia plena de Navarra la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, sin perjuicio de lo establecido en los preceptos constitucionales sobre esta materia, de las Leyes Orgánicas que los desarrollen y de las competencias del Estado en lo que se refiere a la regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y de la alta inspección del Estado para su cumplimiento y garantía.

Artículo 48.

Uno. Navarra tiene competencia exclusiva en materia de Derecho Civil Foral.

Dos. La conservación, modificación y desarrollo de la vigente Compilación del Derecho Civil Foral o Fuero Nuevo de Navarra se llevará a cabo, en su caso, mediante ley foral.

Artículo 49.

Uno. En virtud de su régimen foral, corresponde a Navarra la competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

a) Regulación de la composición, atribuciones, organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Instituciones Forales, así como de la elección de sus miembros, todo ello en los términos establecidos en el Título Primero de la presente Ley Orgánica.

b) Régimen estatutario de los funcionarios públicos de la Comunidad Foral, respetando los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos.

c) Normas de procedimiento administrativo y, en su caso, económico-administrativo que se deriven de las especialidades del Derecho sustantivo o de la organización propios de Navarra.

d) Contratos y concesiones administrativas, respetando los principios esenciales de la legislación básica del Estado en la materia.

e) Régimen jurídico de la Diputación Foral, de su Administración y de los entes públicos dependientes de la misma, garantizando el tratamiento igual de los administrados ante las Administraciones Públicas.

f) Ferrocarriles, carreteras y caminos cuyo itinerario se desarrolle íntegramente en territorio foral y, en los mismos términos, el transporte desarrollado por estos medios, así como por vía fluvial o por cable.

g) Centros de contratación y terminales de carga en materia de transportes.

h) Vías pecuarias.

Dos. Corresponde, asimismo, a Navarra la ejecución de la legislación del Estado en materia de ordenación del transporte de mercancías y viajeros que tengan su origen y destino en territorio foral, sin perjuicio de la ejecución directa que el Estado pueda reservarse.

Tres. En todo caso, en las materias a las que se refieren los apartados anteriores, Navarra conservará íntegramente las facultades y competencias que actualmente ostenta.

Corresponden a Navarra en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, en virtud de su régimen foral y de lo dispuesto en esta ley orgánica, además de las facultades y competencias que viene ostentando, la competencia para la ejecución de la legislación del Estado, así como las funciones de vigilancia y control del tráfico

Artículo 50.

Uno. Navarra, en virtud de su régimen foral, tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

a) Agricultura y ganadería, de acuerdo con la ordenación general de la economía.

b) Caza; pesca fluvial y lacustre; acuicultura.

c) Pastos, hierbas y rastrojeras.

d) Espacios naturales protegidos y tratamiento especial de zonas de montaña, de acuerdo con la legislación básica del Estado.

e) Montes cuya titularidad pertenezca a la Comunidad Foral o a los Municipios, Concejos y demás entidades administrativas de Navarra.

Dos. Corresponde asimismo a Navarra el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado en materia de montes de propiedad de particulares.

Artículo 51.

Uno. Corresponde a Navarra la regulación del régimen de la Policía Foral que, bajo el mando supremo de la Diputación Foral, continuará ejerciendo las funciones que actualmente ostenta.

Corresponde igualmente a la Comunidad Foral la coordinación de las Policía Locales de Navarra, sin detrimento de su dependencia de las respectivas autoridades municipales o concejiles.

Dos. Navarra podrá ampliar los fines y servicios de la Policía Foral, en el marco de lo establecido en la correspondiente Ley Orgánica.

A fin de coordinar la actuación de la Policía Foral y de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, se establecerá, en su caso, una Junta de Seguridad, formada por un número igual de representantes de la Diputación Foral y del Gobierno de la Nación.

En materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial las competencias de la Policía Foral se regirán por lo dispuesto en el artículo 49.3.

Artículo 52.

Corresponde al Gobierno de Navarra la competencia para efectuar los nombramientos de los Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles que deban prestar servicio en Navarra. El nombramiento se hará de conformidad con las leyes del Estado, valorándose específicamente a estos efectos el conocimiento del Derecho Foral de Navarra, sin que pueda establecerse excepción alguna por razón de naturaleza o vecindad.

En la fijación de las demarcaciones notariales y de las correspondientes a los Registros de la Propiedad y Mercantiles, participará el Gobierno de Navarra a fin de acomodarlas a lo establecido en el artículo 60.2 de la presente Ley Orgánica. Igualmente participará, de acuerdo con lo previsto en las leyes del Estado, en la determinación del número de Notarios que deban ejercer su función en Navarra.

Artículo 53.

Uno. En materia de sanidad interior e higiene, corresponden a Navarra las facultades y competencias que actualmente ostenta, y además, el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado.

Dos. Dentro de su territorio, Navarra podrá organizar y administrar todos los servicios correspondientes a la materia a la que se refiere el apartado anterior y ejercitará la tutela de las instituciones, entidades y fundaciones relacionadas con las mismas.

Tres. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, corresponde al Estado la coordinación y alta inspección conducente al cumplimiento de las facultades y competencias contenidas en este artículo.

Artículo 54.

Uno. En materia de Seguridad Social, corresponde a Navarra:

a) El desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las normas que configuran el régimen económico de la Seguridad Social.

b) La gestión del régimen económico de la Seguridad Social.

Dos. Dentro de su territorio, Navarra podrá organizar y administrar todos los servicios correspondientes a las materias a las que se refiere el apartado anterior y ejercerá la tutela de las instituciones, entidades y fundaciones relacionadas con las mismas.

Tres. Corresponde al Estado la alta inspección conducente al cumplimiento de las facultades y competencias contenidas en este artículo.

Artículo 55.

Uno. Corresponde a Navarra el desarrollo legislativo y la ejecución del régimen de radiodifusión y televisión en los términos y casos establecidos en la Ley que regule el Estatuto jurídico de la Radio y la Televisión.

Dos. Igualmente le corresponde el desarrollo legislativo y la ejecución de las normas básicas del Estado relativas al régimen de prensa y, en general, de todos los medios de comunicación social.

Tres. De acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, Navarra podrá regular, crear y mantener su propia prensa, radio y televisión y, en general, todos los medios de comunicación social para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 56.

Uno. De acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y de la política monetaria, crediticia, bancaria y de seguros del Estado, corresponde a la Comunidad Foral de Navarra en los términos de los pertinentes preceptos constitucionales la competencia exclusiva en las siguientes materias:

a) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico dentro de Navarra.

b) Industria, sin perjuicio de lo que determinen las normas del Estado por razones de seguridad, sanitarias o de interés militar y las normas relacionadas con las industrias que estén sujetas a la legislación de minas, hidrocarburos y energía nuclear. Queda reservada a la competencia exclusiva del Estado la autorización para transferencia de tecnología extranjera.

c) Desarrollo y ejecución en Navarra de los planes establecidos por el Estado para la reestructuración de sectores industriales, de conformidad con lo establecido en los mismos.

d) Comercio interior, defensa del consumidor y del usuario, sin perjuicio de la política general de precios, de la libre circulación de bienes en el territorio nacional y de la legislación sobre defensa de la competencia.

e) Instituciones de crédito corporativo, público y territorial.

f) Cajas de Ahorro, sin perjuicio del régimen especial de Convenios en esta materia.

g) Sector público económico de Navarra, en cuanto no esté contemplado por otros preceptos de la presente Ley Orgánica.

Dos. La competencia exclusiva de Navarra a que se refiere el apartado anterior se entenderá sin perjuicio del respeto a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.

Tres. Navarra participará asimismo en la gestión del sector público económico estatal, en los casos y actividades que proceda y designará, en su caso, de acuerdo con lo que establezcan las leyes del Estado, sus propios representantes en los organismos económicos, instituciones financieras y empresas públicas del Estado, cuya competencia se extienda al territorio navarro y que por su naturaleza no sean objeto de transferencia.

Artículo 57.

En el marco de la legislación básica del Estado, corresponde a Navarra el desarrollo legislativo y la ejecución de las siguientes materias:

a) Sistema de responsabilidad de las administraciones públicas de Navarra.

b) Expropiación forzosa, en el ámbito de sus propias competencias.

c) Medio ambiente y ecología.

d) Reserva al sector público de recursos o servicios esenciales especialmente en caso de monopolio; intervención de empresas cuando lo exija el interés general.

e) Ordenación del crédito, banca y seguros.

f) Régimen minero y energético; recursos geotérmicos.

Artículo 58.

Uno. Corresponde a Navarra la ejecución de la legislación del Estado en las siguientes materias:

a) Penitenciaria.

b) Laboral, asumiendo las facultades y competencias y servicios de carácter ejecutivo que actualmente ostenta el Estado con respecto a las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección de éste.

Quedan reservadas al Estado todas las competencias sobre las migraciones interiores y exteriores y fondos de ámbito nacional y de empleo.

c) Propiedad intelectual e industrial.

d) Pesas y medidas. Contraste de metales.

e) Ferias internacionales que se celebren en Navarra.

f) Aeropuertos de interés general, cuando el Estado no se reserve su gestión directa.

g) Establecimientos y productos farmacéuticos.

h) Vertidos industriales y contaminantes.

i) Archivos, bibliotecas, museos y demás centros análogos de titularidad estatal, cuya ejecución no se reserve el Estado.

Dos. Corresponde asimismo a la Comunidad Foral la ejecución dentro de su territorio de los Tratados y Convenios Internacionales en lo que afecten a las materias propias de la competencia de Navarra.

CAPÍTULO III

La Administración de Justicia en Navarra

Artículo 59.

1. Se establecerá en Navarra un Tribunal Superior de Justicia en el que culminará la organización judicial en el ámbito territorial de la Comunidad Foral y ante el que, sin perjuicio de la jurisdicción que corresponde al Tribunal Supremo, se agotarán las sucesivas instancias procesales.

2. Al frente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra se encuentra su Presidente, cuyo nombramiento se ajustará a lo establecido en el artículo 62.1 de la presente Ley Orgánica, y que será el representante del Poder Judicial en la Comunidad Foral de Navarra. Asimismo, el Fiscal Superior de la Comunidad Foral de Navarra es el representante del Ministerio Fiscal en Navarra, siendo designado en los términos previstos en su estatuto orgánico, y teniendo las funciones establecidas en el mismo. Tanto uno como otro podrán presentar ante el Parlamento de Navarra las respectivas memorias anuales.

Artículo 60.

En relación con la Administración de Justicia, exceptuada la Jurisdicción Militar, corresponde a Navarra:

Uno. Ejercer todas .as facultades que las Leyes Orgánicas del Poder Judicial y del Consejo General del Poder Judicial reconozcan o atribuyan al Gobierno del Estado.

Dos. Participar en la delimitación de las demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales que ejerzan sus funciones en Navarra y en la localización de su capitalidad.

Artículo 61.

Uno. La competencia de los órganos jurisdiccionales radicados en Navarra se extiende:

a) En el orden civil, a todas las instancias y grados, incluidos los recursos de casación y revisión en las materias de Derecho Civil Foral de Navarra.

b) En el orden penal y social, a todas las instancias y grados, con excepción de los recursos de casación y revisión.

c) En el orden contencioso-administrativo, a todas las instancias y grados, cuando se trate de actos dictados por la Administración Foral. Cuando se trate de actos dictados por la Administración del Estado en Navarra, se estará a lo dispuesto en la Ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

d) A las cuestiones de competencia entre órganos judiciales radicados en Navarra.

e) A los recursos sobre calificación de documentos referentes al Derecho Foral de Navarra que deba tener acceso a los Registros de la Propiedad.

Dos. En las restantes materias se podrán interponer ante el Tribunal Supremo los recursos que, según las leyes del Estado, sean procedentes.

Artículo 62.

Uno. El Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Navarra será nombrado por el Rey, a propuesta del Consejo General del Poder Judicial.

Dos. El nombramiento de los Magistrados, Jueces y Secretarios que deban prestar servicio en Navarra se efectuará en la forma prevista en las Leyes Orgánicas del Poder Judicial y del Consejo General del Poder Judicial.

Tres. El nombramiento del restante personal al servicio de la Administración de Justicia que deba prestar servicio en Navarra se efectuará en la forma prevista en la legislación general del Estado.

Artículo 63.

Uno. A instancia de la Diputación, el órgano competente convocará, de acuerdo con lo que disponga la Ley Orgánica del Poder Judicial, los concursos y oposiciones precisos para la provisión de vacantes de Magistrados, Jueces, Secretarios y restante personal al servicio de la Administración de Justicia que deba prestar servicio en Navarra.

Dos. En las referidas pruebas selectivas se valorará específicamente la especialización en Derecho Foral de Navarra, sin que pueda establecerse excepción alguna por razón de naturaleza o vecindad.

CAPÍTULO IV

Relaciones con la Administración del Estado

Artículo 64.

En virtud de lo establecido en el párrafo primero de la Disposición adicional primera de la Constitución y en el artículo segundo de la presente Ley, las relaciones entre la Administración del Estado y la Comunidad Foral referentes a sus respectivas facultades y competencias, se establecerán conforme a la naturaleza del régimen foral y deberán formalizarse, en su caso, mediante una disposición del rango que corresponda.

Artículo 65.

La Administración del Estado y la Administración Foral podrán celebrar convenios de cooperación para la gestión y prestación de obras y servicios de interés común.

Artículo 66.

Un Delegado nombrado por el Gobierno de la Nación dirigirá la Administración del Estado en Navarra y la coordinará, cuando proceda, con la Administración Foral.

Artículo 67.

La Administración del Estado y la Diputación Foral colaborarán para la ordenada gestión de sus respectivas facultades y competencias, a cuyo efecto se facilitarán mutuamente las informaciones oportunas.

Artículo 68.

1. La Comunidad Foral de Navarra participará, en los términos que establecen la Constitución, la presente Ley Orgánica y la legislación del Estado, en los asuntos relacionados con la Unión Europea que afecten a las competencias o intereses de Navarra.

2. El Gobierno de Navarra debe ser informado por el Gobierno de España de las iniciativas de revisión de los tratados de la Unión Europea y de los procesos de suscripción y ratificación subsiguientes. Asimismo, deberá ser informado de forma completa y actualizada por el Gobierno de España sobre las iniciativas y las propuestas presentadas ante la Unión Europea. En ambos casos, podrá el Gobierno de Navarra dirigir al Gobierno de España y a las Cortes Generales las observaciones que estime pertinentes al efecto.

3. La Comunidad Foral de Navarra participa en la formación de las posiciones del Estado ante la Unión Europea, especialmente ante el Consejo de Ministros, en los asuntos que incidan en las competencias o intereses de Navarra, en los términos que establecen la presente Ley Orgánica y la legislación del Estado sobre esta materia. La posición expresada por la Comunidad Foral es determinante para la formación de la posición española si afecta a sus competencias exclusivas y si de la propuesta o iniciativas europeas se pueden derivar consecuencias financieras o administrativas de especial relevancia para Navarra, debiendo motivarse ante la Junta de Cooperación la posición final del Estado cuando se aparte de aquélla. En los demás casos, dicha posición deberá ser oída por el Estado.

4. La Comunidad Foral de Navarra aplica, ejecuta y desarrolla el Derecho de la Unión Europea en el ámbito de sus competencias. La existencia de una regulación europea no

modifica la distribución interna de competencias que establecen la Constitución y la presente Ley Orgánica.

5. El Gobierno de Navarra participa en las delegaciones españolas ante la Unión Europea que traten asuntos de la competencia legislativa de la Comunidad Foral y especialmente ante el Consejo de Ministros y los órganos consultivos y preparatorios del Consejo y de la Comisión. Dicha participación, cuando se refiera a competencias exclusivas de Navarra, permitirá, previo acuerdo, ejercer la representación y la presidencia de estos órganos, de conformidad con la normativa aplicable. La Comunidad Foral de Navarra, de acuerdo con el Estado, participa en la designación de representantes en el marco de la representación permanente del mismo ante la Unión Europea.

6. El Parlamento de Navarra participará en los procedimientos de control de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad que establezca el derecho de la Unión Europea en relación con las propuestas legislativas europeas cuando afecten a competencias de la Comunidad Foral.

7. La Comunidad Foral de Navarra tiene acceso al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los términos que establezca la normativa europea. El Gobierno de Navarra puede instar al Gobierno de España la interposición de acciones ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en defensa de los legítimos intereses y competencias de la Comunidad Foral. El Gobierno de Navarra colabora en la defensa jurídica. La negativa del Gobierno de España a ejercer las acciones solicitadas debe ser motivada y se comunicará inmediatamente al Gobierno de Navarra.

Artículo 68 bis.

1. La Comunidad Foral de Navarra impulsará su proyección en el exterior y promoverá sus intereses en dicho ámbito, pudiendo establecer oficinas en el exterior y respetando siempre la competencia del Estado en materia de relaciones exteriores.

2. La Comunidad Foral de Navarra, de acuerdo con la legislación del Estado, será informada previamente de la elaboración de tratados y convenios internacionales en lo que afecten a materias de su competencia y específico interés. En estos supuestos, el Gobierno de Navarra podrá dirigir al Gobierno de España las observaciones que estime pertinentes, así como solicitarle que en las delegaciones negociadoras se integren representantes de la Comunidad Foral.

3. El Gobierno de Navarra podrá solicitar del Gobierno de España la celebración de tratados o convenios internacionales en materias de interés para la Comunidad Foral, así como la integración en las consiguientes delegaciones negociadoras de representantes de la Comunidad Foral.

4. El Gobierno de Navarra adoptará las medidas necesarias para la ejecución, dentro de su territorio, de los tratados internacionales y actos normativos de las organizaciones internacionales en lo que afecten a las materias propias de las competencias de la Comunidad Foral.

5. En el ámbito de la cooperación interregional, la Comunidad Foral de Navarra impulsará la cooperación con otros territorios con los que comparta intereses comunes, especialmente con aquellos que sean fronterizos con Navarra, con los que podrá suscribir acuerdos de colaboración en el ámbito de sus competencias.

Artículo 69.

1. Todas las discrepancias que se susciten entre la Administración del Estado y la Comunidad Foral de Navarra respecto a la aplicación e interpretación de la presente Ley Orgánica, serán planteadas y, en su caso, resueltas por una Junta de Cooperación integrada por igual número de representantes de la Diputación Foral y de la Administración del Estado, sin perjuicio de la legislación propia del Tribunal Constitucional y de la Administración de Justicia.

2. Igualmente, podrán plantearse para su resolución ante la Junta de Cooperación, cualesquiera otras discrepancias que se susciten entre la Administración del Estado y la Comunidad Foral de Navarra.

3. Además, la Junta de Cooperación se constituye como el instrumento ordinario y principal de relación entre la Comunidad Foral de Navarra y el Estado, sin perjuicio de las

funciones atribuidas a otros órganos concretos de cooperación o a otros órganos competentes en ámbitos sectoriales, correspondiéndole con carácter preferente el impulso de la realización de actuaciones y planes conjuntos para el desarrollo de políticas comunes y el diseño de mecanismos de colaboración mutua en los distintos ámbitos sectoriales donde confluya el interés de ambas Administraciones.

CAPÍTULO V

Convenios y Acuerdos de Cooperación con las Comunidades Autónomas

Artículo 70.

Uno. Navarra podrá celebrar Convenios con las Comunidades Autónomas para la gestión y prestación de servicios propios correspondientes a materias de su exclusiva competencia.

Dichos convenios entrarán en vigor a los treinta días de su comunicación a las Cortes Generales, salvo que éstas acuerden en dicho plazo que, por su contenido, el Convenio debe seguir el trámite previsto en el apartado tercero para los Acuerdos de Cooperación.

Dos. Navarra podrá celebrar Convenios con la Comunidad Autónoma del País Vasco y con las demás Comunidades Autónomas limítrofes para la gestión y prestación de servicios propios correspondientes a las materias de su competencia. Dichos Convenios entrarán en vigor en los veinte días de su comunicación a las Cortes Generales.

Tres. Previa autorización de las Cortes Generales, Navarra podrá establecer Acuerdos de Cooperación con la Comunidad Autónoma del País Vasco y con otras Comunidades Autónomas.

TÍTULO III

De la reforma

Artículo 71.

Uno. Dada la naturaleza jurídica del régimen foral, el Amejoramiento al que se refiere la presente Ley Orgánica es inmodificable unilateralmente.

Dos. La reforma del mismo se ajustará, en todo caso, al siguiente procedimiento:

a) La iniciativa corresponderá a la Diputación Foral o al Gobierno de la Nación.

b) Tras las correspondientes negociaciones, la Diputación Foral y el Gobierno de España formularán, de común acuerdo, la propuesta de reforma, que será sometida a la aprobación del Parlamento de Navarra y de las Cortes Generales por el mismo procedimiento seguido para la aprobación de la presente Ley Orgánica.

Tres. Si la propuesta de reforma fuese rechazada, continuará en vigor el régimen jurídico vigente con anterioridad a su formulación.

Disposición adicional primera.

La aceptación del régimen establecido en la presente Ley Orgánica no implica renuncia a cualesquiera otros derechos originarios e históricos que pudieran corresponder a Navarra, cuya incorporación al ordenamiento jurídico se llevará a cabo, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo setenta y uno.

Disposición adicional segunda.

El Parlamento será el órgano foral competente para:

a) Ejercer la iniciativa a que se refiere la Disposición transitoria cuarta de la Constitución.

b) Ejercer, en su caso, la iniciativa para la separación de Navarra de la Comunidad Autónoma a la que se hubiese incorporado.

Disposición adicional tercera.

La Comunidad Foral de Navarra se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la actual Diputación Foral, en cuanto Corporación Local.

Serán respetados todos los derechos adquiridos de cualquier orden y naturaleza que tengan los funcionarios y personal de dicha Diputación y de las Instituciones dependientes de la misma.

Disposición transitoria primera.

(Derogada)

Disposición transitoria segunda.

(Derogada)

Disposición transitoria tercera.

Mientras las Cortes Generales o el Parlamento de Navarra no aprueben las disposiciones a las que se refiere la presente Ley Orgánica, continuarán en vigor las leyes y disposiciones del Estado que regulen las materias que deban ser objeto de aquéllas, sin perjuicio de las facultades y competencias que corresponden a Navarra.

Disposición transitoria cuarta.

La transferencia a Navarra de los servicios relativos a las facultades y competencias que, conforme a la presente Ley Orgánica le corresponden, se ajustará a las siguientes bases:

Uno. Previo acuerdo con la Diputación Foral, las transferencias se llevarán a cabo por el Gobierno de la Nación y se promulgarán mediante Real Decreto, que se publicará simultáneamente en los «Boletines Oficiales del Estado y de Navarra».

Dos. En virtud de dichos Acuerdos, se transferirán a Navarra los medios personales y materiales necesarios para el pleno y efectivo ejercicio de las facultades y competencias a que se refieran.

Tres. A los funcionarios de la Administración del Estado o de otras Administraciones Públicas, que estando adscritos a los servicios que sean objeto de transferencia, pasen a depender de la Comunidad Foral, les serán respetados los derechos que les correspondan en el momento de la transferencia, incluso el de participar en los concursos de traslados que convoque la Administración respectiva en igualdad de condiciones con los restantes miembros del Cuerpo o Escala a que pertenezcan.

Cuatro. La transferencia a la Comunidad Foral de bienes o derechos estará exenta de toda clase de gravámenes fiscales.

El cambio de titularidad en los contratos de arrendamiento de locales para oficinas públicas de los servicios que sean objeto de transferencias, no dará derecho al arrendador a extinguir o renovar el contrato.

Cinco. A los efectos de la adecuada financiación de los servicios que se traspasen a Navarra, se realizará la valoración de los mismos de conformidad con las disposiciones generales del Estado, teniendo en cuenta los costes directos e indirectos y los gastos de inversión que correspondan, para que surta, sobre la aportación económica de la Comunidad Foral a las cargas generales del Estado, los efectos que prevea el Convenio Económico.

Seis. Mientras no se produzcan las transferencias a las que se refiere la presente Disposición transitoria, la Administración del Estado continuará prestando los Servicios públicos relativos a las mismas, sin que ello implique renuncia por parte de Navarra a la titularidad de las correspondientes facultades y competencias.

Siete. Se autoriza al Gobierno para transferir a Navarra, en su caso, los montes de titularidad del Estado cuya administración y gestión corresponde actualmente a la Diputación Foral en la forma y condiciones que se fijen en el correspondiente Convenio.

Disposición transitoria quinta.

(Derogada)

Disposición transitoria sexta.

(Derogada)

Disposición transitoria séptima.

En lo relativo a televisión, la aplicación del apartado tres del artículo cincuenta y cinco de la presente Ley Orgánica supone que el Estado otorgará en régimen de concesión a la Comunidad Foral la utilización de un tercer canal de titularidad estatal, que debe crearse para su emisión en el territorio de Navarra, en los términos que prevea la citada concesión.

Hasta la puesta en funcionamiento efectivo de este tercer canal, Radiotelevisión Española (RTVE) articulará, a través de su organización en el territorio de la Comunidad Foral, un régimen transitorio de programación específica para el mismo que se emitirá por la Segunda Cadena (UHF). El coste de esta programación se entenderá como base para la determinación de la subvención que pudiera concederse a la Comunidad Foral durante los dos primeros años de funcionamiento del nuevo canal a que se refiere la presente Disposición transitoria.

Disposición final.

Uno. Continuará en vigor la Ley de veinticinco de octubre de mil ochocientos treinta y nueve, la Ley Paccionada, de dieciséis de agosto de mil ochocientos cuarenta y uno, y disposiciones complementarias, en cuanto no se opongan a lo establecido en la presente Ley Orgánica.

Dos. La presente Ley Orgánica entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 235

Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres

Comunidad Foral de Navarra
«BON» núm. 71, de 11 de abril de 2019
«BOE» núm. 110, de 8 de mayo de 2019
Última modificación: 31 de diciembre de 2020
Referencia: BOE-A-2019-6777

LA PRESIDENTA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Hago saber que el Parlamento de Navarra ha aprobado la siguiente Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PREÁMBULO

I

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo ha nacido y evolucionado a nivel internacional de la mano del sistema de Naciones Unidas. Así, además de sus primeros Tratados sobre derechos humanos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (CEDAW) y su Protocolo proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres y el deber para los Estados de asegurar su eficacia real y efectiva. Así mismo, en las Conferencias Mundiales de la Mujer, a partir de 1975, y especialmente en la de Beijing de 1995, se confirmó la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades y trato en todas las políticas y ámbitos de las actuaciones públicas («*gender mainstreaming*», traducido al castellano como transversalidad del género), así como la necesidad de involucrar a todas las instancias de la vida económica y social.

Otros Tratados de Naciones Unidas como la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) o los Objetivos de Desarrollo del Milenio (horizonte 2015) que han evolucionado hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (horizonte 2030), han establecido como objetivo específico, la promoción de la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, muy enlazado con la protección del planeta y sus recursos naturales.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, también se han promovido convenios en materia de igualdad de remuneración, discriminación en empleo y ocupaciones, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, etc.

Otro ámbito relevante es el de la Unión Europea. En la normativa comunitaria ha existido una evolución, partiendo de una línea inicial muy centrada en la igualdad de remuneración e igualdad de derechos laborales, se ha integrado en el derecho comunitario el concepto de transversalidad derivado de las Conferencias Mundiales de la Mujer. Han sido muy

importantes en esa evolución el Tratado de Ámsterdam, como impulsor de la igualdad en el ámbito laboral, así como la Directiva 2006/54/CE, relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde muchas previas relativas a discriminaciones directas, indirectas, transversalidad de género, acoso, etc. También fueron muy importantes la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 20, 21 y 23), con valor jurídico de Tratado, y la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local.

Por otra parte, también son referencia normativa los distintos instrumentos internacionales relativos a variables que pueden generar discriminación múltiple, como la Convención de Nueva York sobre los derechos de personas con discapacidad de 2006 y las distintas Declaraciones de derechos del Niño (que deben entenderse referidas a infancia y adolescencia), entre las más destacadas.

II

En cuanto al ámbito nacional, la Constitución Española define la igualdad como valor superior del ordenamiento (artículo 1) y como principio fundamental en su vertiente formal y material (artículo 14 y 9.2). Desde su vertiente formal, la igualdad prohíbe toda discriminación por razones subjetivas, entre ellas, el sexo (artículo 14). Desde su vertiente material, los poderes públicos deben garantizar una igualdad real y efectiva de los individuos y grupos (artículo 9.2).

A partir de la aprobación de la Constitución Española en 1978, se fue procediendo a una revisión de toda la normativa, afectando a todos los ámbitos, con el fin de ir erradicando discriminaciones hacia las mujeres, hasta llegar al hito de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo artículo 1 manifiesta que «las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes», señalando que su objeto es «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 española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pretendía una superación del concepto de igualdad formal. Así, declara el principio de igualdad de trato y de oportunidades como principio informador con carácter transversal y criterio general de actuación de los poderes públicos. Por primera vez en la legislación estatal se incluye la definición de conceptos como igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acciones positivas, composición equilibrada, unidades de igualdad y planes de igualdad de las empresas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, ha supuesto un hito histórico con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Un avance, sin duda, en la construcción de una sociedad mucho más corresponsable e igualitaria.

En relación con las competencias de las Entidades Locales, cabe destacar el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, en el que se plantean una serie de modificaciones entre las que figuran la correspondiente a la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, incorporando a su artículo 25, la letra o), por la que se asigna a los municipios competencia propia en materia de «actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género».

III

El título competencial para la aprobación de esta ley foral radica en el artículo 44.18 de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, que establece la competencia exclusiva de Navarra en políticas de igualdad. Por ello, en esta materia, le corresponde a la Comunidad Foral el ejercicio de las

potestades legislativas, reglamentarias, administrativas y revisora en la vía administrativa, aplicándose supletoriamente el Derecho del Estado en defecto de Derecho propio de Navarra, en los términos del artículo 40 de la citada ley orgánica.

En ejercicio de tal competencia, se han aprobado en la Comunidad Foral distintas normas con el objetivo de garantizar la igualdad de género, como la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista, que manifiestan la intención y compromiso de los poderes públicos con esas políticas, pero sin adoptar garantías e instrumentos para una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Más de una década después se aprueba la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, una ley pionera en el Estado en el reconocimiento de todos las manifestaciones de violencia contra las mujeres, además de situar la erradicación de la violencia en el marco de los derechos humanos. Por último, la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+, cuya finalidad es establecer las condiciones por las que los derechos de personas LGTBI+ y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivos.

Paralelamente al establecimiento del marco normativo, las políticas de igualdad, tanto de la Administración de la Comunidad Foral como de las administraciones locales de Navarra, han avanzado y posibilitado la ley foral que ahora se propone, destacando en este periodo la conformación de las unidades de igualdad en los departamentos de la Administración Foral, la colaboración con las administraciones locales para la consolidación de las áreas de igualdad en las mismas y su trabajo en el territorio, el impulso al Consejo Navarro de igualdad, la creación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de mujeres y hombres encargada de integrar el principio de igualdad y erradicar la violencia contra las mujeres en las políticas de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y la consolidación del Instituto Navarro de Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua como organismo autónomo que diseña e impulsa las políticas de igualdad de género.

Nos encontramos en un momento idóneo y crucial para realizar un proceso de reflexión colectivo en el territorio foral y, a partir de las necesidades persistentes y emergentes de igualdad entre mujeres y hombres, definir un nuevo marco legal que sirva de instrumento integral para dar nuevas respuestas en el camino hacia la igualdad sustantiva, entendida ésta como aquella que supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Esta ley foral pretende ser una herramienta clave para poder consolidar y avanzar en la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en toda la actuación de los poderes públicos en la Comunidad Foral. Su objetivo es garantizar una igualdad donde las mujeres sean sujetos de Derecho y no meras beneficiarias, abordando la desigualdad de género como un fenómeno estructural. En este sentido, resulta imprescindible no solo para el reconocimiento de derechos, sino como estrategia para consolidar la igualdad real y efectiva.

IV

Entre las grandes transformaciones que la sociedad ha vivido en las últimas décadas se encuentra el lugar y la posición que mujeres y hombres ocupan en nuestra sociedad. Esto ha evolucionado considerablemente impulsando la acción de los poderes públicos para incidir en la realidad que cotidianamente viven mujeres y hombres.

No obstante, los estudios desarrollados desde el ámbito europeo, estatal y autonómico y el propio diagnóstico previo a la elaboración de la presente ley foral, siguen reflejando una realidad en la que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres está lejos de haberse logrado.

Las desigualdades que padecen las mujeres y que incumplen en esencia con los derechos humanos, responden al carácter estructural de la desigualdad de género, enraizada y fruto de estereotipos y roles de género que siguen siendo marcados, diferenciales y con diferente consideración social, manteniendo unas relaciones desiguales de poder. Para acabar con dicha situación, resulta necesario no sólo abordar un cambio en la sociedad para eliminar brechas de género como la salarial o la segregación vertical y

horizontal, sino también superar el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad y las dificultades para la participación social y política de las mujeres. Avanzar hacia la igualdad sustantiva hace necesario un cambio de modelo social que ponga en valor la sostenibilidad de la vida y que rompa con estereotipos y roles de género. Para ello, se requiere recorrer un camino en el que no solo es necesario hacer más, sino cambiar las formas de hacer y conseguir que los derechos de las mujeres sean una realidad.

En ese camino, debe destacarse la consideración del movimiento feminista y asociativo de mujeres como pieza fundamental para conseguir la implicación social necesaria hacia un verdadero cambio estructural.

Esta ley foral pretende situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, teniendo en cuenta la estrecha relación entre vida humana y territorio sostenible para el desarrollo de la vida en general. Esta ciudadanía, además, debe acceder al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que demanda la sociedad en la que vivimos y que permita acabar con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad.

Por ello, la ley foral busca garantizar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra a través de un conjunto de medidas de acción específica, interrelacionadas, que responden a las principales áreas de trabajo donde se concentran las mayores brechas de género y los principales ámbitos de intervención.

Así, el empoderamiento y participación de las mujeres en el espacio público (la empresa, la economía, la cultura, la política, la comunicación, la sociedad digital, el deporte, etc.) se constituye como una estrategia colectiva dirigida al crecimiento y toma de conciencia de la capacidad que tienen las mujeres para, por un lado, diseñar sus vidas y vivirlas con autonomía y, por otro, intervenir en las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad. El enfoque de género y estas pautas de empoderamiento y visibilidad de las mujeres van a ser claves en el camino hacia la igualdad sustantiva.

El acceso a las tecnologías de la información y sociedad digital, así como las medidas que animan a la especialización y/o la profesionalización de las mujeres en este ámbito tecnológico y de vanguardia social, deben garantizarse en condiciones de igualdad, evitando una nueva modalidad de exclusión social. Del mismo modo, el impulso a la participación en el ámbito deportivo, también es clave para el empoderamiento de las mujeres.

Otras medidas se centran en la esfera del conocimiento, concebida como una palanca de cambio donde el modelo del sistema coeducativo sea la estrategia que permita que el currículo formativo, la metodología de educación, los materiales, el profesorado y demás elementos del sistema educativo, eduquen a alumnas y alumnos para crecer y decidir en igualdad de condiciones. Para avanzar en esta dirección es fundamental promover un cambio social de valores. La infancia y la juventud son etapas esenciales para generar dicho cambio en todos los ámbitos de la vida económica, política, social y cultural. Por lo tanto, crecer en un entorno coeducativo supone una importante vía para promover la transformación social hacia la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los roles y estereotipos de género que impregnan las diferentes esferas de la vida.

En este ámbito dedicado al conocimiento, la cultura nos brinda un espacio donde es posible cuestionar los roles de género y las normas sociales. Desafiarlos, proponer cambios y reimaginarlos nos permitirá acercarnos cada vez más a nuestro objetivo.

Un tercer grupo de medidas se fundamentan en los resultados del diagnóstico previo realizado, que reflejan la perpetuación de los roles de género en muchos de los ámbitos analizados y que enraíza con la división sexual del trabajo que separa el trabajo productivo (asociado a las actividades que producen bienes y servicios con una remuneración) del reproductivo (asociado a las actividades que no generan ningún tipo de ingresos pero que son no sólo necesarias, sino imprescindibles para la vida). De hecho, el concepto de sostenibilidad de la vida integra los dos ámbitos y los hace interdependientes, pues ambos cumplen con una función tanto social como económica para la sociedad. Todas las personas son susceptibles de precisar cuidados en alguna de las etapas de su vida y todos los trabajos, sean remunerados o no, tienen un valor económico. En este sentido es clave articular por parte de las Administraciones Públicas recursos que faciliten la sostenibilidad de

la vida de todas las personas, sin olvidar a los agentes sociales y económicos como parte activa del cambio, generando nuevos valores y modelos en las organizaciones.

La igualdad de género es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en todos los ámbitos, avanzar hacia la igualdad en todos los sectores de la vida y trabajar las diferencias existentes en los distintos medios rurales y urbanos.

Por tanto, no se trata sólo de posibilitar el empoderamiento de las mujeres para que salgan de su espacio privado, participen y sean visibles en la sociedad; es necesario aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral (con las mismas condiciones que los hombres y rompiendo la significativa brecha salarial) y en otros escenarios de desarrollo personal como el uso del tiempo libre. A la vez y en paralelo, hay que conseguir aumentar la presencia de los hombres en el espacio privado, fomentando su corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de los cuidados familiares. En una sociedad donde quienes más cuidan (las mujeres), pueden llegar a necesitar de más cuidados (según los indicadores de envejecimiento y de salud), es de justicia que una ley para la igualdad trate de romper moldes preconcebidos en la asignación de tareas, espacios y usos del tiempo. Una ley que además contemple el ámbito de la salud como un aspecto clave para la prevención de las violencias contra las mujeres, la promoción de hábitos de vida saludables para mujeres y hombres y que fomente el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud en general. Por otra parte, resulta necesario establecer medidas que contrarresten la mayor incidencia de la pobreza, la exclusión y la vulnerabilidad social que afecta a las mujeres.

Con esta ley foral se pretende avanzar hacia un territorio sostenible para el desarrollo de la vida a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas y planes de medio ambiente, urbanismo, transporte y vivienda, para que los espacios y el uso de los mismos sean respetuosos con la conciliación y la corresponsabilidad, con una disminución de tiempos y distancias de desplazamiento, buen acceso a los servicios y dotaciones, que fomente la descentralización de servicios, cuidando la movilidad y combinando la accesibilidad universal con la seguridad también con perspectiva de género.

Todo avance en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, supondrá también un avance en la erradicación de la violencia hacia las mujeres, reconocida esta como la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres. Las distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres se recogen en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres, como la que ocurre en la pareja o expareja, las diferentes manifestaciones de la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la prostitución y/o explotación sexual, el matrimonio a edad temprana, concertado o forzado, la mutilación genital femenina, o cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad. Es necesario permanecer alerta en la identificación de las diversas manifestaciones de esta violencia contra las mujeres y niñas en las distintas esferas sociales e insistir en todas las medidas que aboguen por su erradicación.

Además, en todos los ámbitos de actuación, debe tenerse en cuenta la discriminación múltiple que surge de la combinación de otras variables tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de los derechos. Esta especial atención será clave para incidir en aquellos contextos donde la vulnerabilidad de las mujeres es mayor.

En este contexto, hay que destacar el poder transformador de la política local para hacer una sociedad más igualitaria. Este es un hecho constatado por el trabajo llevado a cabo desde las estructuras de igualdad de algunas Entidades Locales de Navarra y ha de ser tenido en cuenta en la articulación de las políticas públicas de las administraciones navarras para un funcionamiento sistemático y coordinado en todo el territorio de la Comunidad Foral.

La actuación de las administraciones públicas debe girar en torno al enfoque de transversalidad del principio de igualdad, desde la obligación legal y el convencimiento de que es la estrategia para poner en marcha con éxito las políticas públicas de igualdad y conseguir intervenir eficazmente sobre las raíces estructurales de la desigualdad. Es

imprescindible combinar esta estrategia con la implementación de acciones positivas que permitan acelerar el avance en la disminución de las brechas de género. En el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, las administraciones públicas navarras están obligadas a articular una nueva forma de hacer políticas públicas, sin que ello entrañe únicamente la adopción de nuevos procedimientos. Este cambio en la forma de hacer, debe partir del compromiso y liderazgo político, de la coordinación entre las administraciones, de herramientas para su implantación, de recursos económicos y personal capacitado en igualdad de género.

V

La ley foral contiene 66 artículos, estructurados en cinco títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

El título I recoge su objeto, ámbito de aplicación y definiciones. Además, regula diversos principios de actuación de los poderes públicos y el reconocimiento como parte interesada de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.

El título II regula la organización del sistema para la igualdad en la Comunidad Foral de Navarra. Atribuye funciones en la materia al Gobierno de Navarra, a los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y a sus respectivas unidades de igualdad, al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y a las Entidades Locales. Igualmente regula el Consejo Navarro de Igualdad y la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

El título III establece los mecanismos para garantizar la aplicación del principio de igualdad, mediante la aplicación transversal del principio de igualdad en la actuación de las administraciones públicas y la adopción de acciones positivas. A tal efecto regula la planificación, seguimiento y evaluación del Plan estratégico de Igualdad de la Comunidad Foral; la coordinación y la colaboración entre las administraciones públicas; la representación equilibrada; la contratación pública; las ayudas públicas; las estadísticas y estudios; la capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas; la comunicación inclusiva y no sexista; el informe de impacto de género en planes y proyectos normativos; los presupuestos con perspectiva de género y la gestión del personal en las administraciones públicas.

El título IV regula medidas para promover la igualdad de género en diversos ámbitos de intervención. Se estructura en cuatro capítulos. El capítulo I se refiere a la ciudadanía activa, empoderamiento y participación, con medidas relacionadas con el ámbito social, el político, el deportivo y el de las tecnologías de la información y sociedad digital. El capítulo II aborda medidas relacionadas con la educación, la cultura y los medios de comunicación. El capítulo III abarca la sostenibilidad de la vida. En su Sección primera contiene medidas relacionadas con el trabajo productivo; en su Sección segunda con el trabajo reproductivo; la Sección tercera aborda la conciliación y la corresponsabilidad; la Sección cuarta la salud; y la Sección quinta la inclusión social e intervención comunitaria. El capítulo IV se refiere al territorio sostenible para la vida, con aspectos de movilidad, protección medioambiental y ordenación territorial, urbanismo y seguridad.

Finalmente, el título V establece el Régimen sancionador.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta ley foral tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra sea real y efectivo en todos los ámbitos y etapas de la vida.

Para ello se debe impulsar un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres, que permita reforzar su autonomía y empoderamiento y

eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacía una sociedad navarra libre, justa, democrática y solidaria.

2. A estos efectos, la ley foral establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, configura estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo e incorpora la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta ley foral será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma.

b) A las Entidades Locales de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de las mismas, en los términos y alcance establecidos en esta ley foral.

c) A las Universidades de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

2. Igualmente será de aplicación al resto de los poderes públicos y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley foral y dentro del ámbito territorial de Navarra.

Artículo 3. *Definiciones.*

A los efectos de lo que establece esta ley foral, además de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por:

a) Brecha de género: la diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado.

b) Coeducación: la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

c) Conciliación: equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.

d) Corresponsabilidad: la responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.

e) Igualdad sustantiva: el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

f) Perspectiva o enfoque de género: análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

g) Segregación ocupacional: situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión.

h) Sostenibilidad de la vida: paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto.

i) Transversalidad de género: la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.

j) Discriminación múltiple: situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.

Artículo 4. *Principios de actuación.*

1. Para la consecución del objeto de esta ley foral, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios:

a) Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.

b) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.

c) Acciones positivas. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

d) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.

e) Las políticas públicas deberán perseguir el fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social que contribuya a modificar los patrones socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.

f) Principio de representación equilibrada. La presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los distintos órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Dicho principio hace referencia a una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo superará el 60% del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40% y tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

g) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eficiencia en el uso de los recursos.

h) Hacer uso por parte de todos los poderes públicos de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales.

i) Atención a la discriminación múltiple. La respuesta institucional tendrá en especial consideración a mujeres con otros factores añadidos de discriminación, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, ruralidad u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.

j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.

k) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

l) La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

m) Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos (especialmente las mujeres rurales, migrantes, mujeres con discapacidad o de minorías étnicas) y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral.

Artículo 5. *Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.*

Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere esta ley foral y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad incluya la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres, son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a los efectos de lo establecido por el artículo 4.1.c) y 4.2., de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el ámbito de las Administraciones Públicas navarras.

TÍTULO II

Sistema de la organización institucional para la igualdad

Artículo 6. *El Gobierno de Navarra.*

1. En el marco de competencias que establece la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y la legislación vigente, corresponde al Gobierno de Navarra promover las políticas necesarias para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Al Gobierno de Navarra, de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, le corresponde:

a) Fijar los objetivos generales y las directrices esenciales en materia de políticas de igualdad de género.

b) A propuesta del departamento con competencias en materia de igualdad de género, y previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, aprobar y remitir el Plan Estratégico de Igualdad al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas por esta ley foral y el resto de la legislación vigente de la Administración Foral de Navarra.

Artículo 7. *Superior competencia de las políticas de igualdad.*

1. La competencia en materia de políticas de igualdad estará atribuida al Departamento de Presidencia, o en su caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. Dicho Departamento, de conformidad con los objetivos generales establecidos por el Gobierno de Navarra, será el órgano responsable de planificar, coordinar, impulsar y hacer la evaluación de las mismas, así como de promover la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Navarra.

2. Corresponde a la persona titular del Departamento de Presidencia las siguientes funciones:

a) Ejercer la superior dirección del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Presidir el Consejo Navarro de Igualdad.

c) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra un informe anual sobre la igualdad de género en Navarra.

e) Ejercer la potestad sancionadora en los términos que le atribuye esta ley foral.

f) Presentar anualmente al Parlamento de Navarra el informe sobre igualdad de género de Navarra.

g) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. Además de las funciones especificadas en los apartados anteriores, el departamento competente en políticas de igualdad ejercerá las funciones establecidas en el artículo 9.1 en relación con otras competencias que tenga atribuidas por el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. *El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.*

1. El departamento competente en materia de políticas de igualdad ejercerá dicha competencia por medio del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Este será un organismo autónomo con rango de Dirección General y con funciones exclusivamente en materia de igualdad de género.

2. Al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua le corresponderá el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaborar el Plan Estratégico para la Igualdad de Navarra referido en el artículo 14 de esta ley foral.

b) El impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

c) La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.

d) El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.

e) Elaborar el informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.

f) Garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, así como en la elaboración de presupuestos.

g) Gestionar, en su caso, las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.

h) Coordinar y asesorar técnicamente sobre igualdad de género a las Unidades de Igualdad de los departamentos y a las Entidades Locales.

i) Impulsar la formación en igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra.

j) Asesorar al departamento con competencias en función pública en la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

k) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

l) Establecer las condiciones mínimas, básicas y comunes por lo que respecta a la capacitación del personal técnico con funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

m) Elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundir sus resultados.

n) Coordinar a las Unidades de Igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra.

ñ) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas y otras entidades que trabajan para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de género.

o) Coordinar y garantizar la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres.

p) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua contará con personal suficiente y estable para acometer sus funciones con eficiencia y eficacia.

Artículo 9. *Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral. Las Unidades de Igualdad.*

1. Para la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas, los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, ejercerán las siguientes funciones:

a) Establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en sus actividades administrativas y políticas públicas.
b) Explorar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley foral.
c) Colaborar en la elaboración de la planificación estratégica del Gobierno de Navarra y llevarla a cabo en sus respectivos ámbitos de actuación.
d) Hacer la evaluación continuada de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones del departamento.
e) Fomentar y facilitar la participación del personal a su servicio en los programas de capacitación y de formación específica que se realicen.
f) Adecuar sus operaciones estadísticas al principio de igualdad, incorporando indicadores de género y la variable relativa al sexo en estudios, encuestas y registros que permitan tener un conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención.
g) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva.
h) Garantizar el principio de representación equilibrada entre de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
i) Llevar a cabo estudios e investigaciones, difundir la información recogida y analizada desde la perspectiva de género y realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad detectada.
j) Impulsar medidas y actuaciones que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres prestando especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.
k) Impulsar la colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas de Navarra.
l) Cualquier otra función que les atribuya la legislación vigente.

2. En cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad.

Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado Instituto, a las personas a incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad.

3. Las Unidades de Igualdad deberán cumplir, bajo la supervisión del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y en colaboración con los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos, las siguientes funciones:

a) Colaborar en la elaboración del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra e impulsar la aplicación del mismo en su ámbito competencial.
b) Asesorar en la elaboración de los informes previos de impacto de género respecto a los anteproyectos de ley foral, reglamentos y planes.
c) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo de acuerdo con los objetivos y directrices generales fijados por el Gobierno de Navarra.

d) Impulsar la transversalidad del principio de igualdad y/o acciones positivas con perspectiva de género en el diseño y la ejecución de planes, programas, normativas, estudios y estadísticas del departamento o del organismo en el que actúen.

e) Asesorar con relación a la aplicación del principio de igualdad en las materias competenciales del departamento y emitir informes sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito funcional.

f) Recabar la información estadística elaborada por el departamento y asesorar sobre los indicadores de desagregación de sexo necesarios en cada actividad.

g) Prestar asistencia a las personas representantes del Departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

h) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de programas de formación en igualdad, destinados al personal del departamento u organismo donde actúen.

i) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley foral en el correspondiente ámbito funcional.

j) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

Artículo 10. *El Consejo Navarro de Igualdad.*

1. El Consejo Navarro de Igualdad es el órgano consultivo y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Serán funciones del Consejo:

a) Ejercer funciones consultivas respecto de las Administraciones Públicas de Navarra, asesorar a los organismos especializados en el diseño de políticas de igualdad y emitir dictámenes o informes sobre las disposiciones normativas, planes o programas de aplicación general que estén relacionados de forma directa con la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Articular la participación colaborativa del movimiento asociativo de mujeres y los grupos feministas de Navarra en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

c) Analizar, estudiar y evaluar la situación global de igualdad de género en Navarra, examinada a partir de los referentes más significativos como violencia contra las mujeres, acceso al empleo, brecha salarial, empoderamiento de las mujeres, conciliación o corresponsabilidad, entre otros, que permitan detectar situaciones de discriminación y proponer cuantas medidas considere convenientes para la promoción de la igualdad de género en la vida política, cultural, económica y social.

d) Informar el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo a su aprobación por el Gobierno de Navarra.

e) Conocer el informe anual sobre igualdad de género en Navarra.

f) Las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

3. El Consejo Navarro de Igualdad estará adscrito al departamento que tenga atribuida la competencia en materia de políticas de igualdad. Dicho departamento le deberá prestar el apoyo técnico que necesite para el cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

4. La composición, organización y funcionamiento del Consejo Navarro de Igualdad se determinará reglamentariamente por decreto foral. En todo caso, lo presidirá la persona titular del departamento al que figure adscrito y formarán parte del mismo:

a) Representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, incluyendo siempre al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Representantes de las Entidades Locales de Navarra.

c) Mujeres representantes del movimiento asociativo de mujeres y grupos feministas.

d) Mujeres representantes de organizaciones o entidades ciudadanas representativas de intereses sociales o grupos vulnerables, siendo reflejo de la diversidad de las mismas.

Artículo 11. *La Comisión Interdepartamental para la Igualdad.*

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad estará compuesta por representantes de los Departamentos que integren la Administración de la Comunidad Foral de Navarra designados, en cada uno de ellos, por la persona titular del mismo de entre las

directoras o directores generales. Estará presidida por la persona que ostente la Presidencia del Gobierno de Navarra.

2. Su composición, organización y funcionamiento se regulará mediante desarrollo reglamentario, ajustándose a lo previsto para los órganos colegiados en la correspondiente ley foral vigente.

3. Serán funciones de la Comisión:

a) Asegurar la coordinación de las actuaciones de los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad de género.

b) Promover e impulsar la planificación de los diferentes departamentos con el objetivo de trasladar la política general de igualdad de género a las actuaciones sectoriales de los mismos.

c) El seguimiento de la ejecución y grado de cumplimiento del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Establecer los comités y grupos de trabajo interdepartamentales necesarios para desarrollar las líneas de actuación priorizadas.

4. La Comisión deberá reunirse para conocer el Plan Estratégico de Igualdad de Navarra, y además la presidencia la convocará, al menos, una vez al año.

5. El funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad se ajustará en todo lo demás a lo previsto para los órganos colegiados en la legislación básica estatal y foral de aplicación en la materia.

Artículo 12. *Entidades Locales de Navarra.*

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.

d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.

e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.

h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.

j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.

k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

3. El Gobierno de Navarra, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respecto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las Entidades Locales, fomentando la contratación de personal técnico en materia de igualdad, al menos en las doce Comarcas definidas por la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local, con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio.

4. El Gobierno de Navarra debe complementar, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley foral les atribuye, sin perjuicio de que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.

5. Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.

6. Las Entidades Locales podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

7. El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, establecerá una estructura de coordinación con Entidades Locales municipales y supramunicipales para el desarrollo de lo establecido en esta ley foral, que se desarrollará reglamentariamente.

8. Las Entidades Locales, en aplicación al principio general de colaboración, coordinación y cooperación establecido en esta ley foral, se coordinarán para favorecer el desarrollo de las funciones establecidas en la misma.

TÍTULO III

Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad

Artículo 13. *La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.*

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas.

Además, las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Artículo 14. *Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.*

1. Se elaborará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra que establecerá los objetivos y medidas de carácter transversal que se deberán aplicar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, con la colaboración de los correspondientes Departamentos y con la participación de las entidades locales, así como de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres de toda la Comunidad Foral de Navarra, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del referido Plan Estratégico, así como de realizar su seguimiento y evaluación. En la elaboración del Plan deben considerarse las recomendaciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad y las del Consejo Navarro de Igualdad.

3. El Plan Estratégico, cuya vigencia con carácter general será de 6 años, deberá contener, como mínimo, la información y previsiones siguientes:

a) El análisis o diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad navarra.
b) La definición de los objetivos generales y orientaciones estratégicas.
c) Las acciones que deben emprenderse y el orden de prioridad de las mismas.
d) Los métodos de seguimiento y evaluación adecuados.
e) Presupuesto.

4. El Gobierno de Navarra aprobará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y lo remitirá al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

5. El Gobierno de Navarra impulsará, dando el apoyo necesario, la elaboración de medidas y planes de igualdad en las entidades locales. La elaboración de dichos planes debe contar con la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres del ámbito territorial que corresponda.

Artículo 15. *Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas.*

1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y las Entidades Locales de Navarra, con el fin de buscar la eficiencia de los recursos, así como la eficacia y la calidad, acorde con la utilización racional de los recursos, deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y adoptaran las medidas necesarias al respecto.

2. Las administraciones competentes en cada caso impulsarán la creación de instrumentos de colaboración con la finalidad de garantizar que las diferentes actuaciones públicas en materia de igualdad se produzcan a partir de la información recíproca, la consulta y la coordinación entre las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 16. *Representación equilibrada de mujeres y hombres.*

1. El Gobierno de Navarra garantizará el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los entes que integran su sector público, en conjunto, cuya designación le corresponda.

2. El Gobierno de Navarra y los entes que integran su sector público institucional deberán atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas que los represente en órganos colegiados, así como en los tribunales para la concesión de premios, reconocimientos y becas, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

Este mismo criterio de representación se mantendrá en la modificación o renovación de dichos órganos.

3. Se promoverá que los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones públicas de Navarra respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso como para la provisión de puestos de trabajo.

4. Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros.

5. Las Entidades Locales de Navarra, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de las personas titulares de los órganos directivos que les corresponda designar.

6. Las medidas de representación equilibrada no tendrán efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de las mujeres.

Artículo 17. *Contratación pública.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional, podrán establecer condiciones especiales de ejecución de los trabajos objeto del contrato que celebren, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.

3. 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 hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación foral de contratos públicos.

4. El órgano de contratación deberá establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que indiquen el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas en el expediente de contratación pública.

Artículo 18. *Ayudas públicas.*

1. En las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas que convoquen las Administraciones Públicas de Navarra, sus organismos y entidades vinculadas o dependientes, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo que por la naturaleza de la ayuda esté justificada su no incorporación.

2. Asimismo, se introducirán cláusulas que impidan la concesión de ayudas públicas a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, en el momento de solicitar las ayudas, una declaración responsable de no estar cumpliendo sanciones administrativas firmes ni una sentencia firme condenatoria o, en su caso, de no estar pendiente de cumplimiento de una sanción o sentencia condenatoria impuesta por dichos motivos.

3. Las entidades y empresas que estén en la situación prevista en el apartado anterior, podrán volver a ser beneficiarias de las referidas ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta y hayan elaborado, en caso de ser exigible, un plan de igualdad en las condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 19. *Estadística y estudios.*

Las Administraciones Públicas de Navarra, para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer nuevos indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se deba analizar, e incluirlos en las operaciones estadísticas.

c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los distintos ámbitos de intervención.

d) Llevar a cabo muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser analizadas según la variable sexo, y tratar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación.

e) Reconocer, por parte de las Administraciones Públicas, la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las

actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las administraciones públicas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas.

En la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, las medidas citadas referidas al ámbito de la estadística pública serán impulsadas por el Nafarroako Estatistika Erakundea/ Instituto de Estadística de Navarra (Nastat), que integrará la perspectiva de género en el Plan de Estadística de Navarra.

Artículo 20. *Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley foral y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra garantizarán el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico que acceda a puestos que tengan las funciones de impulsar y diseñar programas de igualdad y de dar asesoramiento técnico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes, se establecerán programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los órganos responsables en materia de igualdad, que se realizarán preferentemente en horario laboral.

4. En los procesos de selección para el acceso a la función pública, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra incluirá contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa. En caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en materia de género.

Artículo 21. *Comunicación inclusiva y no sexista.*

1. El lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

2. En la comunicación institucional, las Administraciones Públicas de Navarra velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, no asociada a roles de género y ofreciendo una imagen diversa tanto de las mujeres como de los hombres.

3. El Gobierno de Navarra realizará campañas institucionales fomentando la imagen de mujeres y hombres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en la que uno de los dos sexos esté menos representado.

4. El departamento competente en materia de comunicación integrará la perspectiva de género en sus herramientas de planificación para la comunicación interna y externa.

5. Las Administraciones Públicas exigirán a las empresas y organizaciones con las mantengan una relación administrativa un uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.

Artículo 22. *Informe de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Navarra incorporaran la evaluación previa del Informe de impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género.

3. Reglamentariamente se regulará el contenido del informe, su proceso de elaboración y la participación en el mismo del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

4. Las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales deberán ir acompañadas de informe de impacto de género.

Artículo 23. *Presupuestos con perspectiva de género.*

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto e ingresos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.

2. El Departamento competente en materia de hacienda verificará, con la participación del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, la incorporación de la perspectiva de género en las memorias de los programas presupuestarios, mediante la emisión de un informe de género sobre el anteproyecto de ley foral de presupuestos.

3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de los departamentos y organismos autónomos.

4. Las Entidades Locales integrarán el enfoque de género en su política presupuestaria y fomentarán el análisis de impacto de género en la misma.

Artículo 24. *Gestión del personal.*

Las Administraciones públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal:

1. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.

2. La elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Los planes deberán ser evaluados periódicamente.

3. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal.

4. El fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.

5. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

6. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo

7. Las ofertas de empleo público irán acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.

8. La formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma.

9. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.

10. El Gobierno de Navarra instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias. Se analizarán las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo.

TÍTULO IV

Políticas públicas para la promoción de la igualdad

CAPÍTULO I

Ciudadanía activa, empoderamiento y participación.

Artículo 25. *Ciudadanía activa.*

Las políticas y actuaciones de los poderes públicos fomentarán la participación activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, en los ámbitos públicos, incluyendo para ello a las asociaciones de mujeres y grupos feministas en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

Igualmente se fomentará el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Artículo 26. *Empoderamiento y participación política de las mujeres.*

Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas.

Artículo 27. *Empoderamiento y participación social de las mujeres.*

1. Los poderes públicos deberán adoptar acciones positivas específicas temporales, razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso, que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que permitan corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres.

2. Los poderes públicos deben llevar a cabo acciones concretas con la finalidad de:

a) Dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes.

b) Reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos.

d) Fomentar y apoyar este asociacionismo atendiendo a factores como la edad, el ámbito rural, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, u otras circunstancias que impliquen posiciones de mayor vulnerabilidad para algunas mujeres en el ejercicio efectivo de sus derechos.

e) Reconocer y premiar la labor en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a personas físicas o jurídicas.

3. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada.

4. Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización e impulsarán encuentros, foros y escuelas o talleres de formación que visibilicen y avancen en el empoderamiento social de las niñas y mujeres.

5. Por parte de las Administraciones Públicas, se pondrá en valor a mujeres referentes en diferentes disciplinas para que fomenten la ruptura de estereotipos de género y amplíen la creación de modelos que reflejen la diversidad cultural y social de las mujeres.

6. Los poderes públicos deben impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación, y contribuir a que se supere la brecha de género en determinados contextos.

Artículo 28. *Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.*

1. El Gobierno de Navarra integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración foral de Navarra debe velar por garantizar la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, su escasa presencia en el desarrollo rural y empobrecimiento en este ámbito y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

g) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar la labor de las mujeres en el ámbito rural.

h) Establecer las medidas necesarias para trabajar las desigualdades en el ámbito rural.

i) Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.

3. Además las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias o forestales en Navarra, deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

b) Promover redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en el mundo rural.

c) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario o ganadero promovidas por mujeres.

d) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal.

Artículo 29. *Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones referidas al ámbito del deporte.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán facilitar la práctica deportiva de las mujeres y niñas e impulsar su participación y continuidad en los diferentes niveles y ámbitos del deporte, tanto de ocio como de competición.

2. Las políticas públicas deportivas deben planificarse en atención a los siguientes criterios:

a) Facilitar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad de mujeres y hombres.

b) Impulsar la práctica deportiva mixta en edades tempranas, fomentar y proteger las actividades físicas y deportivas en edad escolar, bajo criterios de coeducación en valores, inclusión y lucha contra las desigualdades.

c) Fomentar la incorporación, presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en todos los ámbitos relacionados con el Deporte, durante todas las etapas de la vida.

d) Incorporar indicadores de género en los diferentes ámbitos del deporte en Navarra.

e) Elaborar e impulsar la implementación de protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres y niñas en el deporte.

f) Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de quienes participan en la actividad deportiva, deportistas, estamentos directivos, técnicos, arbitrales y otros estamentos.

g) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que participen mujeres.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades deportivas y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de mujeres en los estamentos directivos, técnicos y arbitrales, medidas dirigidas especialmente a promover prácticas donde mujeres y hombres estén infrarrepresentados, y medidas que contemplen el principio de discriminación múltiple.

3. Las Administraciones deportivas navarras realizarán acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino que promuevan referentes de mujeres en todas las disciplinas.

4. Las Administraciones Públicas de Navarra no colaborarán ni concederán ningún tipo de ayuda pública a eventos, programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias.

5. Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones públicas deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

6. Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

Artículo 30. *Tecnologías de la información y sociedad digital.*

1. Los poderes públicos de Navarra deben promover acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones basándose en criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad digital.

2. Las políticas públicas desarrolladas para la implantación de las tecnologías de la información y de la sociedad digital deberán:

a) Posibilitar el uso de estas tecnologías, aplicando la perspectiva de género, en los espacios cotidianos más transitados, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural.

b) Impulsar acciones positivas para eliminar la brecha digital, tanto en el uso de las tecnologías, como en la creación de contenidos, que contemplen también a las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Promover acciones de sensibilización para fomentar la participación activa de mujeres y niñas en dicho ámbito.

d) Garantizar que los mensajes y contenidos que se transmiten a través de estas tecnologías ofrezcan una imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

e) Impulsar estudios e investigaciones de nuevas formas de violencia hacia las mujeres derivadas de las nuevas tecnologías y de la sociedad digital y sus consecuencias en la población más joven.

f) Establecer canales de comunicación a través de redes sociales y crear plataformas o aplicaciones digitales que permitan difundir a la sociedad contenidos o noticias relacionadas con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.

g) El Gobierno de Navarra promoverá contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.

3. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y de la sociedad digital, financiados total o parcialmente por las Administraciones Públicas de Navarra, deberá garantizarse que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.

CAPÍTULO II

Conocimiento: educación, cultura y comunicación

Sección primera. Educación

Artículo 31. *Disposición general.*

Las políticas públicas educativas garantizarán un modelo educativo que integre de forma obligatoria, sistemática y transversal la perspectiva de género y se dirigirán a la consecución de una educación basada en el desarrollo integral de las personas, al margen de estereotipos y roles de género, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y el trabajo activo para una orientación académica y profesional sin sesgos de género.

Artículo 32. *Educación infantil, obligatoria y postobligatoria.*

1. La Administración educativa, para hacer efectivo el modelo coeducativo referido en el artículo 31, garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos dirigidos a todas las edades de forma progresiva y sistemática a cargo del profesorado y tutorías del propio centro, integrados en las programaciones curriculares que fomenten la construcción igualitaria de mujeres y hombres a través de la capacitación del profesorado y del alumnado para identificar y analizar las desigualdades de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas, asumir las tareas para la sostenibilidad de la vida, el empoderamiento, liderazgo y la capacidad para la toma de decisiones, el respeto a las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad y el establecimiento de relaciones afectivo sexuales respetuosas.

2. Para la realización del proyecto coeducativo referido en el apartado anterior, la Administración educativa de Navarra, en el diseño y el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento y disciplinas en las diferentes etapas educativas, deberá:

a) Desarrollar en el alumnado una conciencia crítica frente a la desigualdad de género que permita identificar las desigualdades existentes, conocer recursos y modelos para afrontarla y avanzar hacia una sociedad igualitaria.

b) Visibilizar e integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

c) Incorporar conocimientos necesarios para que las y los alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con los cuidados y la autonomía personal en las tareas domésticas, el autocuidado y la atención de las personas.

d) Formar al alumnado y al profesorado sobre el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

e) Promover la realización de proyectos de investigación e innovación sobre coeducación y perspectiva de género y velar por su inclusión en los currículos, libros de texto y materiales educativos.

f) Crear un entorno coeducativo favorable que capacite a las y los alumnos para eliminar estereotipos, prejuicios y roles de género apoyando sus expectativas individuales para que la elección de las opciones académicas y vitales sea libre y sin condicionamientos basados en el sexo.

g) En aquellas opciones académicas donde se detecten brechas de género, especialmente las relacionadas con la ciencia y la tecnología, se deberá disponer de medidas para su corrección.

h) Prevenir todas las violencias contra las mujeres y las niñas mediante el aprendizaje de la igualdad desde el inicio y durante todo el itinerario escolar, de métodos no violentos para resolver conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

i) Garantizar una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción desde las primeras etapas escolares de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual e identidad sexual y/o de género, contribuyendo a consolidar relaciones afectivas igualitarias y sin violencias.

j) Establecer medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares sea equilibrada.

Este proyecto se plasmará en un Plan de coeducación que formará parte del currículo autonómico educativo de Navarra y que será de obligado cumplimiento en todos los centros financiados con dinero público.

3. El departamento competente en materia de educación trasladará al personal docente, a las empresas editoriales y a los consejos escolares de los centros educativos públicos, concertados y privados las instrucciones necesarias para hacer efectivo lo preceptuado por esta ley foral en el currículo educativo, en el marco de sus competencias.

4. La Administración educativa establecerá una formación obligatoria en coeducación a todos los docentes del sistema educativo navarro. Dicha formación abarcará los contenidos que debe tener el Plan de coeducación de cada centro según el apartado 2 del este artículo.

5. La Administración educativa de Navarra garantizará que en todos los centros educativos haya una persona responsable de la coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mejor conocimiento de los obstáculos y las discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres. Esta tarea de responsabilidad en materia de coeducación puede ser compatible con otras funciones del centro.

6. En todos los centros educativos de Navarra, públicos, concertados y privados, no se podrá elaborar, difundir y utilizar materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad según el sexo, por orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres, o inciten a ella o reproduzcan estereotipos sexistas. Estas consideraciones se aplicarán a los materiales didácticos en cualquier tipo de soporte, incluidos los objetos digitales.

Artículo 33. *Consejos escolares.*

1. Los consejos escolares contarán con la colaboración de la persona responsable de la coeducación del centro, con formación en igualdad, para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia contra las mujeres, y así realizar su seguimiento.

En el caso de que no haya personas con formación en igualdad, la administración facilitará al inicio del curso escolar cursos de formación al efecto.

2. La composición de los consejos escolares garantizará el principio de composición equilibrada entre ambos sexos.

3. Una persona en representación del Consejo Navarro de Igualdad formará parte del Consejo Escolar de Navarra, con el fin de impulsar medidas educativas para fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y para realizar su seguimiento.

Artículo 34. *Formación del profesorado.*

1. La Administración educativa deberá incluir en los planes de formación del profesorado una preparación específica en coeducación, violencia machista y educación afectiva y sexual, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación e inspección en los servicios educativos y en los centros educativos.

2. La oferta de formación dirigida al profesorado, además de integrar la filosofía de la coeducación, incluirá temáticas relacionadas con la historia de las mujeres y la prevención, la detección y las formas de actuación ante la violencia en el ámbito escolar.

3. La Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres del alumnado, deberá promover la sensibilización y formación en coeducación de las familias.

Artículo 35. *Educación profesional.*

1. La Administración educativa garantizará el enfoque de género en los planes de formación profesional y garantizará que en los programas de orientación profesional se incluyan actuaciones dirigidas a la ruptura de estereotipos en la elección de los estudios.

2. El Gobierno de Navarra promoverá el trabajo coordinado entre los departamentos responsables de educación, empleo y desarrollo empresarial, para asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo de todas las profesiones.

3. Con respecto al currículo formativo, las metodologías, materiales didácticos, profesorado y estructuras docentes, se actuará de forma similar a lo establecido en los artículos anteriores para la educación obligatoria.

Artículo 36. *Educación universitaria e investigación.*

1. En el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se garantizará:

a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados, así como los estudios de género y sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora.

b) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de grado en Magisterio o Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales mediante la adopción de acciones positivas.

b) En las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se podrán valorar y priorizar los proyectos liderados por mujeres y los presentados por equipos de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía de los sexos y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Promover la inclusión en los planes de estudios de las titulaciones oficiales, y títulos propios las competencias, generales y específicas, que incorporen la perspectiva de género. Igualmente reflejar la consecución de estas competencias en los resultados de aprendizaje esperados en las titulaciones.

d) Fomentar la presencia de mujeres y hombres en todas las disciplinas y ámbitos de toma de decisiones tales como órganos directivos, comités de personas expertas y comisiones de selección y evaluación, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

e) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

f) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual y/o o por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

3. El sistema universitario navarro adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género y feministas en los ámbitos de la docencia y la investigación.

4. La Universidad Pública de Navarra promoverá la adopción de las acciones necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombre en todos los planes de estudios universitarios. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada grado o máster y, de manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Artículo 37. *Educación no formal.*

1. Las Administraciones Públicas promoverán una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La formación con perspectiva de género de profesionales, de familias y jóvenes, se hará con la implicación de los órganos competentes en materia de cultura, deporte y juventud, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 38. *Inspección educativa de Navarra.*

1. La inspección educativa de Navarra velará por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres establecidos en la presente ley foral.

2. En el proceso ordinario de la inspección educativa, se garantizará el respeto a la igualdad de género con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y hombres:

a) La inspección educativa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los libros de texto, los materiales curriculares y, en general, en todas las programaciones y proyectos del centro.

b) La Administración educativa debe garantizar la formación en igualdad de género del personal de inspección, especialmente en materia de educación en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y en la prevención de la violencia contra la mujer.

Sección segunda. Cultura

Artículo 39. *Igualdad en la cultura.*

Corresponde a las Administraciones Públicas de Navarra llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación de género en las actividades culturales, incluidas las actividades festivas o tradicionales.

b) Facilitar el acceso de las mujeres a la cultura, divulgar sus aportaciones en todas las manifestaciones culturales e incentivar producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las disciplinas artísticas en las que la presencia de mujeres sea minoritaria. Así mismo, velarán para que las manifestaciones artísticas no reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

c) Garantizar que el otorgamiento de premios, distinciones y reconocimientos en el ámbito de la cultura se adapten al principio de representación equilibrada, tanto en lo referente a las personas premiadas como a los jurados.

d) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y la promoción de políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Navarra.

e) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar mujeres referentes en todos los ámbitos de la cultura.

f) Garantizar la accesibilidad de la oferta cultural, especialmente para mujeres en entornos rurales, así como atender la diversidad cultural de mujeres que puedan ofertar o demandar cultura.

g) Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos culturales, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades culturales y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, que visibilicen e impulsen las manifestaciones culturales y artísticas realizadas por mujeres y, en general, medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad

Artículo 40. *Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación audiovisual que ejercen su actividad en Navarra al amparo de una licencia otorgada por el órgano competente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de servicios de comunicación audiovisual, y los medios de comunicación escrita, incluyendo los digitales, subvencionados o en los que participen las administraciones publicas de Navarra transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y en la elaboración de las programaciones deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

2. Lo establecido en el apartado anterior deberá tener una incidencia especial en los programas destinados a la población infantil y juvenil.

3. Ningún medio de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra puede realizar y difundir contenidos que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres, o en los que se contengan, expresa o tácitamente, mensajes que atenten contra la dignidad de las mujeres.

4. Los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra deberán garantizar una participación activa de las mujeres, la representación equilibrada de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.

5. Los medios de comunicación social deben adoptar códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, deben colaborar en las campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres y a la promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

6. Los medios de comunicación social deberán garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales, culturales y deportivas promovidas o destinadas a mujeres en condiciones de igualdad. También, aquellas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

Artículo 41. *Publicidad.*

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en esta ley foral se considera ilícita, de conformidad con la legislación general de publicidad.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como simples objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica.

3. Frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma discriminatoria o vejatoria la imagen de las mujeres, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua estará legitimado para el ejercicio de las acciones pertinentes de conformidad con la legislación que sea de aplicación.

CAPÍTULO III

Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo

Sección primera. Trabajo productivo

Artículo 42. *Igualdad en el empleo.*

1. El Gobierno de Navarra, en el marco de sus competencias, tendrá como objetivo prioritario la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad impulsará la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Foral.

2. El Gobierno de Navarra desarrollará medidas de acción positiva con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la superación tanto de las situaciones de segregación ocupacional, como de las que impliquen desigualdades retributivas.

3. El Gobierno de Navarra tendrá en cuenta la perspectiva de género y el papel de las mujeres en los modelos para el desarrollo económico que impliquen concentrar los recursos en las áreas económicas que cuenten con ventajas competitivas significativas.

4. El Gobierno de Navarra garantizará que todas las políticas de empleo que sean de su competencia incidan en modificar las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva:

– En el acceso, la selección de personal y la contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público.
– En la formación y en la promoción y las clasificaciones profesionales.
– En las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.
– En la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el *mobbing*, el acoso o cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo.
– En la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
– En el acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia.
– En la discriminación por razón de género a las mujeres durante el embarazo o la maternidad, especialmente en el acceso al empleo.

5. El Gobierno de Navarra promoverá e impulsará acciones que permitan fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tanto en mujeres como en hombres.

Artículo 43. *Políticas de empleo.*

1. Los instrumentos de planificación, planes de acción, estrategias y otros, referidos a la cartera de servicios de las políticas activas de empleo de las Administraciones Públicas para todo el territorio, incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal.

2. La información periódica que desde el Gobierno de Navarra se publique en materia de empleo deberá visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género existentes.

3. El Gobierno de Navarra impulsará el empleo autónomo femenino, especialmente de mujeres jóvenes, tanto el acceso al mismo como su mantenimiento, incluyendo medidas de conciliación que se adapten a las situaciones de las personas.

4. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las políticas activas de empleo, así como en la intermediación laboral, y que el personal disponga de la formación necesaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que será obligatoria cuando se lleve a cabo dentro del horario laboral.

5. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará que en la intermediación laboral y en los programas de políticas activas de empleo la participación de mujeres y hombres sea equilibrada con especial relevancia en la incorporación de las mujeres en aquellos sectores industriales, tecnológicos o vinculados al desarrollo estratégico de la Comunidad Foral de Navarra.

6. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare promoverá políticas activas de empleo que tengan presente la menor tasa de actividad, de empleo y de emprendimiento de las mujeres en orden a una disminución real de las brechas detectadas.

Asimismo, se impulsarán acciones positivas que incentiven la contratación de mujeres que sufran discriminación múltiple. Las mujeres víctimas de alguna de las manifestaciones de violencia contra las mujeres demandantes de empleo se considerarán un colectivo prioritario para acceder a los planes públicos de empleo y a los cursos de formación para el empleo que financien total o parcialmente las administraciones públicas de Navarra. El Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare, garantizará el acompañamiento para establecer el itinerario de formación y empleo a las mujeres en situación de violencia.

Igualmente se adoptarán acciones positivas de formación a mujeres demandantes de empleo, especialmente en todo lo relacionado con las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la sociedad digital.

7. Las Administraciones Públicas garantizarán en la intermediación laboral la no discriminación por género.

Artículo 44. *Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.*

1. El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

2. El Gobierno de Navarra debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.

3. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público y de las empresas que gestionan servicios públicos, que serán negociados con la representación legal de su personal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva 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.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a las representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

e) Este plan formará parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente Administración Pública u organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación del Gobierno de Navarra.

Artículo 45. *Igualdad laboral en el sector privado.*

1. Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) El Gobierno de Navarra fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos.

b) El departamento competente en materia de empresa y trabajo, en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, desarrollará herramientas que faciliten la aplicación del principio de igualdad de forma gradual en las empresas y organizaciones navarras.

c) El departamento competente en materia de trabajo llevará a cabo el control, a través del registro de convenios colectivos, de las actuaciones en materia de igualdad de empresas y organizaciones obligadas por la normativa vigente.

d) El departamento competente en materia de empresa y trabajo fomentará en las empresas y organizaciones las actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y llevará a cabo el seguimiento y control de medidas y planes de igualdad.

e) El Gobierno de Navarra reconocerá a las entidades y empresas comprometidas con la igualdad que adopten medidas y planes y que obtengan resultados en la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. La concesión del distintivo, sus condiciones y las características de los reconocimientos se establecerán reglamentariamente.

f) El Gobierno de Navarra estudiará incentivos a empresas con más del 40% de sus puestos directivos ocupados por mujeres.

g) Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización que reconozcan la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de calidad en la empresa y en las organizaciones, que fomenten el cumplimiento del principio de composición equilibrada en los órganos de dirección, que corrijan la segregación horizontal, que incidan en la brecha salarial y en la ruptura de estereotipos de género en el ámbito laboral.

h) El Gobierno de Navarra establecerá acciones específicas para la visibilización y valoración de actividades feminizadas, e impulso de medidas para la erradicación de la economía sumergida, con especial atención al servicio doméstico.

i) En el marco de la legislación del Estado y de la propia de la Comunidad Foral de Navarra, corresponde al Gobierno de Navarra garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito navarro se recoja como objetivo prioritario las actuaciones para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres y, especialmente, la discriminación salarial, la valoración de puestos, el cumplimiento en materia de planes de igualdad y el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral.

j) El Gobierno de Navarra establecerá medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, incluida asignación de complementos con criterios objetivos para evitar sesgos de género (no discrecionalidad), en el ámbito del empleo en las empresas y organizaciones.

k) El Gobierno de Navarra fomentará la implantación en las empresas de sistemas para la recogida de la información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por concepto de salario y puestos.

l) El Gobierno de Navarra establecerá medidas adecuadas para establecer auditorias salariales.

2. En el ámbito de la negociación colectiva, por parte del Gobierno de Navarra se fomentará a través del órgano tripartito de relaciones laborales:

a) La incorporación de cláusulas en la negociación colectiva y los convenios colectivos dirigidas a promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente la eliminación de la discriminación retributiva. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia.

b) La formación de agentes económicos y sociales para que puedan incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva, la participación de las mujeres en la elaboración de los convenios y la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en los mismos.

c) El seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias directas y/o indirectas por razón de sexo, además del impulso de la composición equilibrada en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

d) La realización del seguimiento y evaluación de los planes de igualdad por sus comisiones negociadoras.

e) Descripción y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

f) La inclusión en la negociación colectiva de la promoción entre las empresas del derecho a la desconexión, como exigencia de tutela de la integridad psicosocial de las personas trabajadoras y garantía de su derecho a conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

g) El fomento de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto.

h) Determinar que es objeto de complemento en la descripción de puestos analizando las circunstancias retribuibles del puesto para evitar sesgo de género.

3. Con relación a la salud laboral, por parte de las administraciones públicas de la Comunidad Foral se fomentará:

a) La incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales y en la prevención y valoración de riesgos psicosociales.

b) La presentación de información periódica desagregada por sexo por parte del órgano administrativo responsable, sobre todo en lo referente a las incapacidades temporales, permitiendo hacer un análisis con enfoque de género de las mismas.

c) El impulso desde la Administración de acciones de sensibilización y formación con los agentes sociales del ámbito de la empresa sobre el impacto diferenciado a mujeres y hombres en medidas de seguridad y salud en el trabajo.

d) El especial seguimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, además de las implicaciones que cualquier otra manifestación de violencia contra las mujeres pueda tener en el ámbito laboral.

El departamento responsable en materia de prevención de riesgos laborales y el organismo con competencias en materia de igualdad coordinarán actuaciones para el impulso de la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, y realizarán su seguimiento y evaluación.

El Gobierno de Navarra adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

Sección segunda. Trabajo reproductivo

Artículo 46. *Conocimiento, visibilización y sensibilización.*

1. El Gobierno de Navarra procederá al análisis de las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo para el trabajo reproductivo y de cuidado.

2. El Plan de Estadística de Navarra incorporará las operaciones estadísticas necesarias para estimar el valor económico que tiene el trabajo reproductivo y la atención de las personas en la Comunidad Foral.

3. Las intervenciones del Gobierno de Navarra estarán libres de estereotipos relacionados con quien debe y puede cuidar y fomentará la implicación de las administraciones públicas y de las empresas, en asumir como responsabilidad común las necesidades del trabajo reproductivo.

4. El Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de educación, promoverá el valor de los cuidados para la sostenibilidad de la vida en sus actuaciones con el profesorado, alumnado y familias.

5. Las Administraciones Públicas desarrollarán políticas activas que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo.

Artículo 47. *Rol de persona cuidadora.*

1. El Gobierno de Navarra fomentará acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las que las personas cuidadoras no profesionales ejercen las tareas de cuidado. Igualmente promoverá la consecución de condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

2. El Gobierno de Navarra promoverá actuaciones específicas que tengan en cuenta el rol de aquellas cuidadoras que sufren discriminación múltiple, especialmente mujeres migrantes y con discapacidad, favoreciendo que emerjan las relaciones laborales en el sector doméstico y la mejora de sus condiciones mediante la intermediación entre personas empleadoras y empleadas del hogar.

3. El Gobierno de Navarra, a través de los departamentos con competencias en derechos sociales y salud, tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de la atención socio sanitaria para no consolidar roles y estereotipos que perpetúen a las mujeres en las tareas de cuidado.

Sección tercera. Conciliación y corresponsabilidad

Artículo 48. *Conciliación.*

1. Las Administraciones Públicas promoverán procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Se impulsarán por parte del Gobierno de Navarra actuaciones específicas que permitan implantar horarios de trabajo más flexibles tanto en el ámbito público como privado.

3. Las Administraciones Públicas elaborarán programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley foral, con especial atención a pequeñas y medianas empresas, asociaciones y entidades sociales sin ánimo de lucro, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Desde el ámbito local y a través de herramientas en las distintas áreas de intervención para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las estructuras de igualdad municipales, se impulsará la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres.

5. Se diseñarán medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación, así como a modelos familiares diversos.

Artículo 49. *Corresponsabilidad.*

1. Las Administraciones Públicas impulsarán actuaciones que fomenten la corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida de todas las ciudadanas y ciudadanos de la Comunidad Foral.

2. Las Administraciones Públicas implantarán políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de roles de género.

3. Se fomentará la corresponsabilidad en los instrumentos de planificación de apoyo a las familias que se aprueben en la Comunidad Foral.

4. Desde las Administraciones Públicas se fomentarán actuaciones específicas para sensibilizar sobre los usos del tiempo y horarios de dedicación al ámbito productivo y reproductivo.

Sección cuarta. Salud

Artículo 50. *Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.*

1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.

2. Los instrumentos de planificación de la salud y los programas y planes de acción incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los niveles de atención, tanto individual como colectiva.

Artículo 51. *Actuaciones en el ámbito de la salud.*

1. El Gobierno de Navarra garantizará la inclusión en las estadísticas, encuestas, memorias e informes sobre salud que se realicen en la Comunidad Foral de Navarra de variables e indicadores sensibles a la detección de las desigualdades de salud por razón de sexo y género, además de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos. Se deben referir tanto a la atención como a la demanda, la prevalencia e incidencia, así como a la satisfacción.

2. El Gobierno de Navarra, a través del departamento con competencias en materia de salud, impulsará las investigaciones sobre la morbilidad diferencial de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias biomédicas y los condicionamientos de género (sociales, culturales y educacionales) que afectan a la salud, así como en enfermedades que afecten fundamentalmente a mujeres y se aplicará igualmente tanto a la atención como a todos los protocolos y planes que se propongan.

3. El Gobierno de Navarra elaborará políticas activas para la detección y prevención de todas las formas de violencia hacia las mujeres en todos los niveles y modalidades de

atención sanitaria y salud laboral, promoviendo la mejora de los sistemas de información y la formación de profesionales en detección y atención, tanto de atención primaria como hospitalaria especializada. Asimismo se impulsará el conocimiento del impacto de esta violencia en la salud de las mujeres.

4. El departamento con competencias en materia de salud garantizará la formación de profesionales de la salud en enfoque integrado de género basado en derechos humanos, tanto inicial como continuada, y la elaboración de planes de formación por parte de la Administración mediante la debida colaboración interdepartamental.

5. El departamento con competencias en materia de salud, en colaboración con el departamento con competencias en materia de derechos sociales, adoptará modalidades de atención sociosanitaria que supongan mayor corresponsabilidad, cuya prestación actualmente recae, de forma especial, en las mujeres.

6. El departamento con competencias en materia de salud fomentará programas e intervenciones, individuales o grupales, para dar soporte a las personas cuidadoras para mejorar los hábitos saludables y el cuidado tanto físico como psíquico y la importancia de la atención al autocuidado.

7. El departamento con competencias en materia de salud, incorporará la perspectiva de género en la salud mental, fomentando el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud mental de las mujeres y poniendo en marcha las medidas necesarias para mejorar los indicadores de salud mental de las mismas.

8. En el marco de la normativa específica en la materia, el Gobierno de Navarra garantizará los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, políticas de empoderamiento para las mujeres, en especial las jóvenes, en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual y la promoción de la corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados y de unas relaciones satisfactorias de todas las personas, teniendo en cuenta especialmente a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

9. Asimismo el Gobierno de Navarra garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.

10. Se impulsará el enfoque integrado de género como instrumento para reducir las desigualdades sociales en salud.

Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 52. *Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.*

1. El Gobierno de Navarra impulsará la adopción de medidas transversales y de acción positiva para contrarrestar la feminización de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social desde el fomento de su empoderamiento y la adopción de medidas económicas, sociales y educativas que garanticen el mismo.

2. Las Administraciones Públicas, especialmente, por cercanía a la población las del ámbito local, fomentarán las actuaciones específicas para la prevención e intervención comunitaria con enfoque integrado de género basado en derechos humanos y desde un enfoque que contemple la diversidad cultural, además de las características específicas de su correspondiente ámbito territorial.

3. El departamento con competencias en materia de derechos sociales pondrá medidas para que, especialmente en el diagnóstico y la planificación con enfoque interseccional, se tengan en cuenta factores añadidos de discriminación para la inclusión social, tales como la edad, la situación socioeconómica, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

4. El Gobierno de Navarra garantizará la formación en igualdad de profesionales de los Servicios Sociales, con una perspectiva intercultural y de atención a la ruralidad.

5. Las Administraciones Públicas fomentará la coordinación entre diversos perfiles profesionales y especialmente entre los Servicios Sociales, personal técnico de igualdad del

ámbito local y el ámbito educativo, para asegurar una intervención efectiva en el ámbito de la inclusión social y la intervención comunitaria.

6. El departamento con competencias en materia de vivienda garantizará la recogida de datos de titularidad de vivienda desagregados por sexo, que permitan analizar la situación con relación a la vivienda protegida en alquiler y propiedad y diseñar acciones específicas que garanticen el acceso a vivienda de las mujeres en situación de vulnerabilidad social.

7. Las Administraciones Públicas impulsarán la creación de recursos públicos para facilitar la sostenibilidad de la vida tales como centros de día, residencias, de cuidados intermedios, para ciclo de 0 a 3 años u otros que se consideren necesarios.

8. El Gobierno de Navarra garantizará el reconocimiento de la diversidad de modelos familiares e impulsará actuaciones de sensibilización que ayuden a visibilizar y valorar la diversidad de modelos por igual.

9. Las Administraciones Públicas adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata y explotación sexual.

10. Las Administraciones Públicas garantizarán la integración de las políticas de género en las políticas migratorias.

Artículo 53. *Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.*

1. El departamento competente en materia de cooperación al desarrollo integrará de forma transversal el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo, proyectos de acción humanitaria y de Educación para la Transformación Social, destinando recursos humanos y financieros adecuados y suficientes a esta finalidad.

2. Las Administraciones promoverán actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen transversalmente, de forma efectiva y con aplicación práctica el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos.

3. Estas políticas fomentarán el destino de recursos al empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres que vaya encaminado a reforzar las capacidades, estrategias y protagonismo para la autonomía y el acceso a recursos, reconocimiento y toma de decisiones a nivel individual y colectivo. Asimismo potenciarán acciones que trabajen en las interrelaciones y alianzas entre grupos de mujeres y movimientos feministas del Norte y Sur que sirvan para el intercambio de saberes y prácticas, contribuyendo a la incidencia social y política.

4. Se establecerá un sistema de seguimiento e implementación, dotado de recursos económicos y humanos que garanticen los enfoques mencionados.

CAPÍTULO IV

Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 54. *Políticas de movilidad.*

Desde las Administraciones Públicas, se garantizarán:

a) La incorporación de la perspectiva de género tanto en el diagnóstico, acción, programa o planificación orientados a la mejora de la movilidad, del transporte público o del uso de los espacios públicos, como en su funcionamiento, reglamentación y gestión.

b) Actuaciones para favorecer la movilidad individual con el interés colectivo, así como atender las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.

c) La accesibilidad al transporte público para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres rurales y de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos.

Artículo 55. *Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.*

1. Los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas en materia de ordenación del territorio, medio

ambiente, vivienda y planeamiento urbanístico integren la perspectiva de género, y fomentaran la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas. Asimismo, dichas políticas deberán tener en cuenta las necesidades de los mujeres y hombres, tanto en el ámbito productivo como reproductivo y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los diversos servicios e infraestructuras urbanas.

2. En el diseño de los espacios y planificaciones urbanísticas, se tendrá en cuenta aspectos como la iluminación, longitud de caminos peatonales, distancia desde la parada de autobús o garaje, tipo de accesos, configuración de plazas y jardines y similares, que fomentarán los espacios seguros para una vida libre de violencias contra las mujeres.

3. Las Administraciones Públicas integrarán el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, visibilizando los distintos impactos de este fenómeno tanto en nuestro entorno como en otros territorios.

TÍTULO V

Régimen sancionador

Artículo 56. *Infracciones.*

1. Son infracciones administrativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en la Comunidad Foral de Navarra, las acciones y las omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley foral.

2. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 57. *Responsabilidad.*

1. La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se imputará a la persona física o jurídica que, por acción u omisión, incurra en los supuestos tipificados en este título.

2. La responsabilidad será solidaria cuando existan diversas personas responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada una de ellas en la comisión de la infracción.

Artículo 58. *Concurrencia.*

1. Serán exigidas responsabilidades derivadas de esta ley foral sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad civil, penal o de otro orden que puedan concurrir.

2. No pueden ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

3. Cuando, con motivo de los expedientes administrativos que se instruyen, las conductas a las que se refiere esta ley foral puedan revestir carácter de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo deberá comunicar al Ministerio Fiscal, con la finalidad de exigir las responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir los sujetos infractores, y se deberá abstener de continuar el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al proceso. Si no se hubiese apreciado la existencia de infracción penal, se continuará el expediente sancionador tomando como base, en su caso, los hechos que los tribunales hubiesen considerado probados.

Artículo 59. *Competencia y procedimiento.*

1. La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador de la presente ley foral corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

2. La competencia para la imposición de las sanciones por infracciones leves y graves, corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, y las muy graves a la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de políticas de igualdad.

3. Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores deben aplicar el procedimiento de la potestad sancionadora, establecidos en Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, o la norma que la sustituya, así como los principios que establezca la legislación básica estatal y foral relativos al régimen jurídico del sector público.

4. Si el órgano competente, durante la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe poner este hecho en su conocimiento y remitirle el correspondiente expediente.

Artículo 60. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

a) No facilitar la labor o negarse a colaborar con la acción investigadora de inspección del Gobierno de Navarra.

b) Vulnerar el principio de igualdad en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 61. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

a) Obstruir o impedir la actuación de los servicios de inspección del Gobierno de Navarra.

b) Elaborar, utilizar y difundir, en centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, libros de texto y materiales didácticos que presenten a las mujeres como inferiores en función de su sexo o difundan una imagen vejatoria o discriminatoria de ellas.

c) Incumplir los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.

d) Realizar actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación para las mujeres por razón de sexo.

e) No aprobar los planes de igualdad en los centros y empresas que están obligados a hacerlo por disposición legal, tras ser requeridos por la autoridad laboral.

f) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

g) Ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

h) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

Artículo 62. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

a) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

b) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Artículo 63. *Reincidencia.*

A los efectos de esta ley foral, existe reincidencia cuando la persona responsable de las infracciones previstas en la misma sea sancionada mediante una resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, que se contará a partir de la notificación de la resolución.

Artículo 64. *Sanciones.*

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 3.001 euros hasta 30.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 30.001 euros hasta 90.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

2. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Artículo 65. *Concreción y graduación de las sanciones.*

Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes mantendrán la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Se consideran especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La reincidencia o la reiteración.

d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

e) La trascendencia económica y social de la infracción.

f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.

g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

Artículo 66. *Régimen de prescripciones.*

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley foral prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, al año, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley foral será el siguiente: en las muy graves, dos años; en las graves, un año, y en las leves, seis meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Disposición adicional primera. *Evaluación del impacto social de la ley foral.*

El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, en el plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de la presente ley foral, debe llevar a cabo una evaluación del impacto social de la misma, con la participación de todos los sectores implicados y de los órganos consultivos que en ella se establecen. El informe debe remitirse al Parlamento de Navarra.

Esta evaluación se repetirá cada cuatro años durante la vigencia de la ley foral.

Disposición adicional segunda. *Revisión de denominaciones.*

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley foral, deberán revisarse y modificarse, en su caso, las denominaciones de las entidades y órganos dependientes de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra para garantizar el uso no sexista del lenguaje.

Disposición adicional tercera. *Aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.*

1. El Gobierno de Navarra, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley foral, deberá aprobar el Plan Estratégico previsto en el artículo 14 de la presente ley foral.

2. En el plazo de un año a contar desde la aprobación del Plan Estratégico previsto en el artículo 14 de la presente ley foral, los organismos y entes que integran el sector público institucional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberán aprobar sus propios planes de igualdad.

Disposición adicional cuarta. *Cobertura de personal Técnico de Grado Medio (Igualdad).*

1. Los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos iniciaran, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley foral, los procedimientos administrativos necesarios para la modificación de los correspondientes decretos forales de estructura orgánica, a fin de que existan las unidades administrativas en materia de igualdad previstas en el artículo 9.

2. Dichas unidades administrativas en materia de igualdad deberán estar en funcionamiento en el plazo de seis meses desde su creación, conforme a lo establecido en el apartado anterior, debiendo contar como mínimo con un puesto de personal Técnico de Grado medio (igualdad). Para la realización de las funciones asignadas en esta ley foral, las Unidades de igualdad podrán contar con otros puestos que se consideren necesarios.

Disposición adicional quinta. *El Defensor del Pueblo.*

El Defensor o la Defensora del pueblo, en la forma y en las condiciones que establece su normativa reguladora, velará especialmente para que las administraciones públicas cumplan las previsiones que establece esta ley foral.

Disposición transitoria única. *Aplicación del artículo 44 sobre los Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 sobre Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público de esta ley foral, las empresas de 50 o más trabajadores/as contarán con un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. El resto de sujetos obligados contarán con un periodo de un año para su aprobación.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley foral y, de forma expresa, la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.*

Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 13 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, que tendrá la siguiente redacción:

> «g) Haber sido sancionado mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones conforme a lo previsto en esta ley foral, en la legislación general tributaria o en la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No podrán acceder a la condición de beneficiarios las agrupaciones

previstas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley foral cuando concurra alguna de las prohibiciones anteriores en cualquiera de sus miembros.»

Disposición final segunda. *Regulación informe de impacto de género.*

El Gobierno de Navarra, en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley foral, regulará mediante decreto foral el contenido y procedimiento de elaboración de los informes de impacto de género previstos en el artículo 22.

Disposición final tercera. *Afectaciones presupuestarias.*

1. Los preceptos que eventualmente comporten gastos con cargo a los presupuestos generales de Navarra producen efectos a partir de la entrada en vigor de la ley foral de presupuestos correspondiente el ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la presente ley foral.

2. Los presupuestos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de las Entidades Locales de Navarra deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de esta ley foral.

Disposición final cuarta. *Adaptación legislativa.*

El Gobierno de Navarra, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley foral, presentará en el Parlamento de Navarra una modificación de la Ley Foral 16/1986, de 17 de noviembre, reguladora de las elecciones al Parlamento de Navarra, donde se contemplarán las siguientes modificaciones:

– Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras deberán tener una representación equilibrada de mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa específica de aplicación.

– Las listas electorales al Parlamento autonómico se integrarán por candidatos de uno u otro sexo ordenados de forma alternativa.

Disposición final quinta. *Habilitación normativa.*

Se faculta al Gobierno de Navarra para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente ley foral.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

La presente ley foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra».

§ 236

Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres. [Inclusión parcial]

Comunidad Foral de Navarra
«BON» núm. 71, de 15 de abril de 2015
«BOE» núm. 107, de 5 de mayo de 2015
Última modificación: 3 de mayo de 2018
Referencia: BOE-A-2015-4950

[. . .]

TÍTULO II

Investigación

Artículo 7. *Investigación.*

1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a través del departamento competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, realizará e impulsará estudios y trabajos de investigación sobre las causas, características, extensión y consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como sobre la evaluación de la eficacia de las medidas aplicadas para su prevención y erradicación y los medios necesarios para su tratamiento.

2. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra articulará medidas de apoyo a la elaboración de estudios, investigaciones y tesis doctorales que versen sobre el estudio de la violencia contra las mujeres y los principios que inspiran la presente ley foral.

3. Igualmente, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra difundirá el resultado de los estudios e investigaciones que se consideren de interés. La difusión se realizará de forma universal y gratuita y tendrá en cuenta la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

[. . .]

TÍTULO III

Prevención y sensibilización

Artículo 9. *Objetivo y ámbito.*

1. Las medidas de prevención irán encaminadas a promover cambios en los comportamientos socioculturales con vistas a erradicar los prejuicios, costumbres, tradiciones y cualquier otra práctica basada en la idea de la inferioridad de las mujeres, o en un papel estereotipado de las mujeres y los hombres, así como a lograr el empoderamiento de las mujeres desde niñas, a través de la educación formal y no formal.

2. Para ello, se adoptarán medidas de prevención en el ámbito educativo y medidas de sensibilización y de información a las mujeres y a los hombres, de acuerdo con lo previsto en normativa básica estatal en materia de violencia de género y en la normativa básica en materia educativa.

Artículo 10. *Medidas de prevención en el ámbito educativo.*

1. Con la finalidad de prevenir la violencia contra las mujeres, la Administración de la Comunidad Foral, dentro de sus competencias:

a) Integrará en los currículos de los distintos niveles educativos los contenidos pertinentes para lograr la formación en el respeto a los derechos humanos y en la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Promoverá la igual valoración de la experiencia, las aptitudes y la aportación social y cultural de las mujeres y de los hombres, sin estereotipos ni actitudes discriminatorias.

c) Desarrollará medidas educativas que contrarresten los estereotipos sobre los que se construyen las relaciones entre mujeres y hombres basadas en la sumisión, el control y la violencia.

d) Elaborará protocolos para identificar y dar respuesta a la violencia contra las mujeres entre adolescentes y jóvenes en el medio educativo.

e) Desarrollará la asignatura de educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género en todos los niveles educativos y diseñará un plan de coeducación de desarrollo obligado en cada centro.

2. La Administración educativa garantizará a través de la financiación oportuna y el apoyo al profesorado que en todos los centros educativos de la Comunidad Foral se desarrollan las medidas descritas en este artículo.

Artículo 11. *Formación inicial y permanente del profesorado y profesionales del ámbito educativo.*

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra facilitará la formación específica y permanente de las personas profesionales de la educación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención de la violencia contra las mujeres.

Artículo 12. *Currículos educativos y materiales.*

1. El departamento competente en materia de educación garantizará que los contenidos y procedimientos que conforman el currículo educativo de todos los niveles educativos promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto de los derechos humanos.

2. El departamento competente en materia de educación supervisará a través del servicio de inspección educativa que los materiales educativos y libros de texto promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto de los derechos humanos.

3. El departamento competente en materia de educación desarrollará y difundirá proyectos y materiales didácticos actualizados, dirigidos a todos los niveles educativos, que contengan pautas de conducta que transmitan la prevención de la discriminación, de superación de prácticas y comportamientos sexistas, de modelos de masculinidad no violenta y de relaciones personales y afectivas libres, igualitarias y no violentas.

Artículo 13. *Directrices en planes y proyectos educativos.*

1. La Administración educativa llevará a cabo un asesoramiento específico sobre igualdad y no discriminación por razón de género en materia de educación, que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.

2. Los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre las causas de la existencia de la violencia contra las mujeres, así como una orientación de estudios y profesiones, basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.

3. Los proyectos elaborados por los centros educativos integrarán pautas de conducta que fomenten el desarrollo de actitudes de respeto al cuerpo de todas las personas,

autoestima, seguridad personal y capacitación para la práctica de relaciones humanas basadas en el respeto y la no violencia. A este fin, podrán contar con el asesoramiento del departamento competente en materia de educación.

4. La Administración educativa promoverá la elaboración de proyectos específicos en los centros educativos, que garanticen y fomenten las actitudes, valores y capacidades que contribuyan a un auténtico desarrollo integral de las personas.

5. En las normas internas de los centros educativos deberán explicitarse las normas de convivencia basadas en el respeto, la igualdad, la superación de comportamientos sexistas, en la erradicación de toda violencia como fórmula de relación humana y, por lo tanto, en el rechazo total a los comportamientos de violencia sexual. También deberán explicitarse las medidas de corrección o sanción adecuadas para tales comportamientos.

6. El Servicio de Inspección Educativa del departamento competente en materia de educación velará por el cumplimiento y aplicación de las obligaciones dispuestas en esta ley foral destinadas a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres, en los términos dispuestos en su normativa reguladora.

[. . .]

Artículo 17. *Medidas de sensibilización social e información.*

1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades locales realizarán campañas institucionales de sensibilización que promuevan el rechazo social de la discriminación y la violencia contra las mujeres, a la vez que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. A este efecto, utilizarán cuantos medios sean precisos para dirigirse al conjunto de la población y especialmente a las mujeres en ámbitos rurales, a la población joven y a los hombres con el fin de revertir las actitudes discriminatorias y violentas.

Las campañas tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública, en los centros educativos, sociales, sanitarios, laborales, culturales y deportivos.

2. También se realizarán campañas y acciones informativas con el fin de que las mujeres dispongan de la información suficiente sobre los derechos que les asisten y los recursos existentes, prestando especial atención a mujeres del ámbito rural, migrantes, de etnia gitana, con discapacidad, dependencia, en situación de exclusión, riesgo o vulnerabilidad social, y aquellas otras pertenecientes a colectivos o ámbitos donde el nivel de desprotección pueda ser mayor, entre ellos, el ámbito laboral.

[. . .]

TÍTULO IV

Detección y atención de la violencia contra las mujeres

[. . .]

CAPÍTULO I

Detección y atención de la violencia en el ámbito sanitario

[. . .]

Artículo 25. *Registro de casos.*

El departamento competente en el ámbito sanitario implantará un sistema de registro de casos de violencia contra las mujeres, especificando la tipología en los servicios sanitarios, que permita dimensionar el problema y del que facilitará información periódica al departamento competente en materia de igualdad, de conformidad con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, y en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

[. . .]

§ 237

Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 25, de 29 de enero de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-1638

[. . .]

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

CAPÍTULO II

Derechos, deberes y principios rectores

[. . .]

Artículo 7. *Principios rectores de los poderes públicos extremeños.*

Los poderes públicos regionales:

1. Ejercerán sus atribuciones con las finalidades primordiales de promover las condiciones de orden social, político, cultural o económico, para que la libertad y la igualdad de los extremeños, entre sí y con el resto de los españoles, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud; y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social de Extremadura, en un contexto de libertad, justicia y solidaridad.

2. Fomentarán los valores de los extremeños y el afianzamiento de su identidad a través de la investigación, desarrollo y difusión de los rasgos sociales, históricos, lingüísticos y culturales de Extremadura en toda su variedad y extensión, con especial atención al rico patrimonio de las formas tradicionales de la vida de los pueblos, en un marco irrenunciable de pleno desarrollo socioeconómico rural.

3. Impulsarán activamente la equidad territorial y la cohesión social en sus políticas internas y en sus relaciones con otras Comunidades Autónomas, con las instituciones generales del Estado y con las europeas. Asimismo, alentarán el crecimiento demográfico regional, apoyarán el retorno de los emigrantes y lucharán contra la despoblación de las zonas rurales.

4. Promoverán la concertación y el diálogo social con sindicatos y empresarios como instrumentos necesarios en la concepción y ejecución de sus políticas de cohesión y desarrollo.

5. Adoptarán activamente todo tipo de políticas para la consecución del pleno empleo, especialmente mediante medidas que promuevan la inversión productiva y que ajusten la oferta y la demanda de trabajo en un marco de responsabilidad social empresarial.

6. Estimularán la investigación científica y técnica, la incorporación de procesos innovadores por los actores económicos, el acceso a las nuevas tecnologías por parte de empresas y ciudadanos y los mecanismos legales y técnicos que faciliten el libre acceso de todos al conocimiento y la cultura.

7. Perseguirán un modelo de desarrollo sostenible y cuidarán de la preservación y mejora de la calidad medioambiental y la biodiversidad de la región, con especial atención a sus ecosistemas característicos, como la dehesa. Asimismo, sus políticas contribuirán proporcionadamente a los objetivos establecidos en los acuerdos internacionales sobre lucha contra el cambio climático.

8. Velarán por un uso racional del agua y por su distribución solidaria entre los ciudadanos que la precisen, de acuerdo con el marco constitucional de competencias y las prioridades que señale la ley, sin menoscabo de la calidad de vida de los extremeños, del desarrollo económico de Extremadura confirmado mediante estudios que garanticen las demandas actuales y futuras de todos los usos y aprovechamientos, y sin perjuicio de las compensaciones a que haya lugar.

9. Favorecerán medidas para el ahorro y la eficiencia energética y apoyarán la generación de energías renovables. Asimismo, velarán estrictamente por el retorno a la región de los beneficios resultantes de la exportación de energía fuera de su territorio.

10. Consideran un objetivo irrenunciable la masiva difusión de la cultura en su sentido más amplio y un acceso igualitario de los extremeños a la información y a los bienes y servicios culturales. Para ello, Extremadura considera instrumentos particularmente útiles el dominio de otras lenguas, el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, la extensión de los sistemas operativos de código abierto y el uso de las licencias de libre copia y distribución. Asimismo, velarán por la conservación de los bienes del patrimonio cultural, histórico y artístico.

11. Asumen como una aspiración esencial la más estricta garantía de los derechos a la salud, a la educación y a la protección pública en caso de dependencia.

12. Consideran un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

13. Promoverán políticas para garantizar el respeto a la orientación sexual y a la identidad de género de todas las personas.

14. Velarán por la especial protección de aquellos sectores de población con especiales necesidades de cualquier tipo. La igualdad efectiva de los extremeños pasa inexcusablemente por la adopción de políticas específicas para la infancia, los mayores y cualquier otro sector social con necesidades específicas.

15. Promoverán la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración social y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención a su aportación activa al conjunto de la sociedad, a la enseñanza y uso de la lengua de signos española y a la eliminación de las barreras físicas.

16. Cuidarán de la existencia de canales para la expresión de las opiniones de los jóvenes, de la eficacia de sus sistemas asociativos y del fomento de sus capacidades emprendedoras, asumiendo su participación en la vida pública como un elemento esencial para el desarrollo presente y futuro de la región. También velarán por su orientación profesional, su emancipación familiar y su acceso a la vivienda.

17. La integración de los inmigrantes que viven en Extremadura es un objetivo común de las políticas públicas regionales y que estará orientado por los principios del mutuo conocimiento, el respeto por las diferencias, la igualdad de derechos y deberes, en el marco de los principios y valores constitucionales.

18. Asumen que la Comunidad Autónoma de Extremadura es parte activa del proceso de integración europea, mediante los mecanismos de participación en las instituciones de la Unión que se establezcan por los tratados, las leyes nacionales o los acuerdos de ámbito

estatal o europeo, mediante su intervención en las asociaciones europeas de regiones y a través de las actividades internas de difusión de las políticas y los valores europeos.

19. Impulsarán todo tipo de relaciones con Portugal, tanto de las instituciones como de la sociedad extremeñas, bajo los principios de lealtad, respeto por la respectiva identidad, mutuo beneficio y solidaridad. Asimismo, fomentarán las relaciones de cualquier naturaleza con los pueblos e instituciones de la comunidad iberoamericana de naciones.

20. Entienden como una exigencia ética colectiva, la contribución activa de la sociedad regional y de sus instituciones a la paz y al desarrollo socioeconómico, político y cultural de todas las naciones y pueblos del mundo, mediante sus propias acciones de cooperación al desarrollo y su participación en las que realicen otras instancias españolas o internacionales.

TÍTULO I

De las competencias de la Comunidad Autónoma de Extremadura

[. . .]

Artículo 9. *Competencias exclusivas.*

1. La Comunidad Autónoma de Extremadura tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

1. Creación, organización, régimen jurídico y funcionamiento de sus instituciones, así como la organización de su propia Administración y la de los entes instrumentales que de ella dependan.

2. Administración de justicia, de conformidad con lo previsto en el Título III de este Estatuto.

3. Organización territorial propia de la Comunidad Autónoma y régimen local en los términos del título IV de este Estatuto.

4. Conservación, defensa y protección del Fuero de Baylío e instituciones de derecho consuetudinario.

5. Especialidades del procedimiento administrativo. Normas procesales derivadas del derecho propio. Regulación del recurso gubernativo en aplicación del derecho extremeño frente a la calificación por parte de registros de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles.

6. Cooperación transfronteriza e internacional para el desarrollo, en coordinación con el Estado.

7. Fomento del desarrollo económico y social de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos de la política económica nacional.

8. Ordenación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma.

9. Estadística para fines de interés de la Comunidad Autónoma.

10. Cajas de ahorros e instituciones de crédito cooperativo, en el marco de la ordenación general de la economía y del crédito. Organización y funcionamiento de mutualidades de previsión social.

11. Cámaras de comercio e industria y otras corporaciones de derecho público representativas de intereses económicos y profesionales. Colegios profesionales y ejercicio de profesiones tituladas.

12. Agricultura, ganadería y pastos. Industrias agroalimentarias.

13. Creación y regulación de denominaciones de origen y otras menciones de calidad.

14. Caza y explotaciones cinegéticas. Pesca fluvial y lacustre. Acuicultura.

15. Industria, salvo lo regulado al respecto en la legislación general sobre seguridad, sanidad, defensa, minas e hidrocarburos.

16. Comercio interior, dentro de la unidad de mercado y conforme a la legislación mercantil. Regulación y régimen de control administrativo de las actividades y equipamientos comerciales, en especial de las grandes superficies. Ferias y mercados no internacionales. Autorización para el establecimiento de centros de contratación de mercancías y bolsas de valores situados en el territorio de Extremadura.

17. Organización, funcionamiento y régimen de las cooperativas y entidades asimiladas. Fomento de todas las modalidades de economía social.

18. Consumo. Regulación de las medidas de prevención, protección y defensa de los consumidores y usuarios, de sus derechos y de los órganos y procedimientos de mediación. Lucha contra el fraude.

19. Turismo. Ordenación, planificación, información y promoción interior y exterior. Regulación de los derechos y obligaciones de los usuarios y de los prestadores de servicios turísticos. Regulación y clasificación de las empresas y establecimientos turísticos y hosteleros.

20. Artesanía.

21. Publicidad comercial e institucional.

22. Investigación, desarrollo e innovación científica y técnica, en coordinación con el Estado. Coordinación de la actividad investigadora financiada con fondos públicos de la Comunidad Autónoma. Innovación y desarrollo tecnológicos.

23. Régimen de las nuevas tecnologías de la sociedad de la información y la comunicación.

24. Sanidad y salud pública, en lo relativo a la organización, funcionamiento interno, coordinación y control de los centros, servicios y establecimientos sanitarios en la Comunidad Autónoma. Participación en la planificación y coordinación general de la sanidad. Promoción de la salud y de la investigación biomédica.

25. Ordenación farmacéutica.

26. Infancia y juventud. Protección y tutela de menores.

27. Acción social. En particular, la promoción y protección de los mayores y la prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por cualquier tipo de discapacidad, dependencia o cualesquiera otras circunstancias determinantes de exclusión social. Prestaciones económicas de asistencia social diferentes de las de seguridad social.

28. Políticas de integración y participación social, cultural, económica y laboral de los inmigrantes, en colaboración con el Estado, y participación en las políticas de inmigración estatales.

29. Políticas de igualdad de género, especialmente la aprobación de normas y ejecución de planes para el establecimiento de medidas de discriminación positiva para erradicar las desigualdades por razón de sexo.

30. Protección a la familia e instrumentos de mediación familiar.

31. Urbanismo y vivienda. Normas de calidad e innovación tecnológica en la edificación y de conservación del patrimonio urbano tradicional.

32. Ordenación del territorio.

33. Políticas y normas adicionales y complementarias de las del Estado en materia de protección medioambiental y lucha contra el cambio climático. Regulación de los espacios naturales protegidos propios y adopción de medidas para su protección y puesta en valor. Mantenimiento, conservación y mejora de la dehesa.

34. Desarrollo sostenible del medio rural. Tratamiento especial de las zonas de montaña.

35. Servicio meteorológico de la Comunidad Autónoma.

36. Ordenación, planificación y gestión de las aguas que discurran íntegramente por el territorio de Extremadura, así como de los usos y aprovechamientos, incluida su concesión. Planificación, construcción y explotación de las obras e infraestructuras hidráulicas, canales y riegos que no estén calificados de interés general por el Estado ni afecten a otras Comunidades Autónomas. Aguas minerales y termales. Participación, en la forma que determine la legislación del Estado, en la gestión de las aguas pertenecientes a cuencas intercomunitarias que discurran por el territorio de Extremadura.

37. Instalaciones de producción, almacenamiento, distribución y transporte de energías de cualquier tipo en su territorio, incluida la eléctrica cuando el aprovechamiento de ésta no afecte a otras Comunidades Autónomas. Normas adicionales de garantía en la calidad del suministro y participación en los organismos estatales reguladores del sector energético, en los términos que establezca la legislación del Estado.

38. Obras e infraestructuras públicas de interés regional que no tengan la calificación de interés general del Estado y no afecten a otra Comunidad Autónoma, así como la participación en la planificación y, en su caso, en la ejecución y gestión de las

infraestructuras de interés general en Extremadura, en los términos que establezca la legislación estatal.

39. Ferrocarriles, carreteras y caminos cuyo itinerario se desarrolle íntegramente en el territorio de la Comunidad Autónoma y en el mismo ámbito los transportes terrestres y fluviales con independencia de la titularidad de la infraestructura. Centros de transporte, logística y distribución situados en Extremadura. Aeropuertos, helipuertos, puertos deportivos y otras infraestructuras de transporte que no sean de interés general. Participación en la planificación y, en su caso, ejecución y gestión de las infraestructuras de interés general en la Comunidad Autónoma, en los términos que establezca la legislación del Estado.

40. Vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones.

41. Coordinación y demás facultades previstas en la ley orgánica correspondiente en relación con las policías locales.

42. Protección civil y emergencias.

43. Espectáculos y actividades recreativas. Ordenación general del sector y régimen de intervención administrativa y control de espectáculos públicos.

44. Casinos, juegos y apuestas, incluidas las modalidades por medios telemáticos cuando la actividad se desarrolle exclusivamente en Extremadura.

45. Asociaciones y fundaciones de todo tipo que desarrollen principalmente sus funciones en Extremadura. Fomento del voluntariado.

46. Deporte. Promoción, regulación y planificación de actividades y equipamientos deportivos y otras actividades de ocio.

47. Cultura en cualquiera de sus manifestaciones. Patrimonio histórico y cultural de interés para la Comunidad Autónoma. Folclore, fiestas y tradiciones populares. Protección de las modalidades lingüísticas propias. Academias científicas y culturales de Extremadura.

48. Museos, archivos, bibliotecas y otros centros culturales y de depósito de interés para la Comunidad que no sean de titularidad estatal. Conservatorios de música y danza, centros de artes escénicas y de bellas artes.

49. Fomento, protección y promoción de las producciones y creaciones artísticas y literarias, cualquiera que sea el medio en que se manifiesten y el soporte en que se comuniquen o contengan, especialmente de la edición de libros y publicaciones periódicas y de las producciones audiovisuales, cinematográficas, musicales y escénicas, así como la regulación e inspección de las salas de exhibición.

50. Régimen y convocatoria de consultas populares no vinculantes diferentes al referéndum.

2. En estas materias, corresponde a la Comunidad Autónoma la función legislativa, la potestad reglamentaria y, en ejercicio de la función ejecutiva, la adopción de cuantas medidas, decisiones y actos procedan.

[. . .]

TÍTULO II

De las instituciones de Extremadura

[. . .]

CAPÍTULO I

De la Asamblea de Extremadura

[. . .]

Artículo 17. *Elecciones.*

1. Los diputados de la Asamblea de Extremadura, en número máximo de 65, serán elegidos por sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, de acuerdo con criterios de representación proporcional.

2. Las elecciones serán convocadas mediante decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma y serán electores y elegibles los ciudadanos que, teniendo la condición política de extremeños, estén en pleno uso de sus derechos.

3. La provincia será la circunscripción electoral. La ley distribuirá el número de diputados de la Asamblea atribuidos a las provincias asignando una representación mínima inicial a cada circunscripción y distribuyendo los demás que correspondan en proporción a la población.

4. La ley electoral, cuya aprobación requerirá mayoría de tres quintos de los diputados de la Asamblea, regulará la convocatoria de elecciones; el procedimiento y los sistemas electorales; la fórmula de atribución de escaños; las subvenciones, los gastos electorales y su control; y un sistema específico de inelegibilidad e incompatibilidad de los candidatos y diputados. En todo caso, las candidaturas se compondrán con criterios de igualdad de género.

5. La sesión constitutiva de la Asamblea electa será convocada por el Presidente cesante dentro de los quince días siguientes a la celebración de las elecciones.

[. . .]

§ 238

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura

Comunidad Autónoma de Extremadura
«DOE» núm. 59, de 25 de marzo de 2011
«BOE» núm. 88, de 13 de abril de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-6651

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La desigualdad de género supone una de las principales barreras en el desarrollo social, político y económico de todas las sociedades. Las especiales circunstancias históricas y las características estructurales de Extremadura han condicionado el ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres extremeñas, y la superación de un modelo androcéntrico y sexista de relación entre los sexos.

La superación de esta desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria y ha producido profundos cambios sociales, gracias a la aportación fundamental de los movimientos feministas y de las mujeres y el esfuerzo de todas las personas que desde el anonimato han trabajado en favor de los derechos de las mujeres. Sin embargo, la plena efectividad de la igualdad material necesita aún del esfuerzo de los poderes públicos.

Esta Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Contra la Violencia de Género en Extremadura aspira a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como erradicar la violencia de género. El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y el derecho a la atención integral de las víctimas de violencia de género están recogidos en diferentes normas jurídicas.

II

En el plano internacional, la Organización de las Naciones Unidas realizó en 1967 la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. A ella siguieron

diversos instrumentos. En concreto, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, en la que se declara que vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural. Junto a la citada Convención, destaca la instauración del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar su aplicación por los Estados que la han suscrito, entre ellos, España.

Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada, se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, que han contribuido a reconocer la causa de la igualdad de género como una de las preocupaciones esenciales de la acción de gobierno y uno de los asuntos más acuciantes del debate social.

III

La búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres constituye una piedra angular del Derecho internacional de los derechos humanos. Conclusión que resulta avalada también en el ámbito del Derecho comunitario, en el que la modificación reciente del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, ha dotado de mayor relieve a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, en especial a través de la regulación de la igualdad en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado.

A la definición de un objetivo transversal para todas las actividades comunitarias, consistente en eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, que ya figuraba en el artículo 3.2 del Tratado, se añade un nuevo artículo 1 bis. De acuerdo con este nuevo precepto, la Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. La inclusión de la igualdad en este cuadro de valores fundamentales tiene como correlato la asunción de un compromiso de fomento de la misma en el segundo párrafo del nuevo artículo 2.3 del Tratado de la Unión Europea.

Numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones contienen disposiciones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y configuran un apreciable conjunto normativo. En él destacan las normas comunitarias específicas: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres. Igualmente se han desarrollado diferentes programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades en asuntos de empleo y ocupación. El acervo comunitario se completa con la valiosa jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

IV

La igualdad que el artículo 1.1 de la Constitución Española proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico se traduce no sólo en la de carácter formal contemplada en el artículo 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino también en la igualdad de índole sustancial. Ésta se recoge expresamente en el artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos sea real y efectiva.

La igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico es inherente, junto con el valor justicia, a la forma de Estado Social que ese ordenamiento reviste y también a la de Estado de Derecho. Dicho de otro modo, el artículo 9.2 de la Constitución Española expresa la voluntad de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva. En la Constitución se reconoce que únicamente desde esa igualdad sustantiva es posible la realización efectiva del libre desarrollo de la personalidad. Por ello, completa la vertiente negativa de proscripción de acciones discriminatorias, con la positiva de favorecimiento de esa igualdad material.

La incorporación de esa perspectiva es propia de la caracterización del Estado como social y democrático de Derecho con la que se abre el articulado de nuestra Constitución. Caracterización que trasciende a todo el orden jurídico y a la que se debe reconocer pleno sentido y virtualidad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Esta ley, cuya constitucionalidad ha confirmado el Tribunal Constitucional, contiene un importante elenco de disposiciones de carácter básico. Ello faculta a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos reconocidos en la Ley Orgánica para la Igualdad.

V

La configuración constitucional del Estado autonómico supone que son diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades.

La Comunidad Autónoma de Extremadura asume en el Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 7 recoge la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural entre los principios rectores de los poderes públicos extremeños. Objetivo considerado irrenunciable, que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, para cuyo logro, los poderes públicos de Extremadura se comprometen a establecer las medidas de acción positiva que resulten necesarias a fin de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y sustantiva de mujeres y hombres.

VI

En Extremadura, la incorporación a todas las políticas públicas de la perspectiva de igualdad de género cuenta con un largo recorrido. Así, la Ley 5/1987, de 23 abril, de Servicios Sociales de Extremadura instaura los Servicios Sociales Especializados que, entre otras áreas atienden a las distintas problemáticas de las mujeres. La Ley 2/1995, de 6 abril, del Deporte de Extremadura acoge entre sus principios básicos la promoción de la actividad física y deportiva de las mujeres, en todos sus niveles, a fin de conseguir la efectiva e igual integración de la misma en la práctica deportiva. La Ley 6/2001, de 24 mayo, del Estatuto de Consumidores de Extremadura, entre los Colectivos de especial protección objeto de actuaciones específicas, reconoce a las mujeres gestantes. Cabe destacar asimismo la Ley 11/2001, de 10 octubre, de Creación del Instituto de la Mujer de Extremadura. Por su parte, la Ley 1/2002, de 28 febrero, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la regulación del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, introduce la necesidad de incluir un informe de impacto de género del contenido de estas disposiciones. La Ley 1/2003, de 27 febrero, de Cooperación para el Desarrollo de Extremadura contempla entre las áreas preferentes de actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura en los países receptores de la cooperación para el desarrollo, la promoción de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la participación e integración social de las mujeres y la atención a la familia y a la infancia. La Ley 3/2005, de 8 julio, de Información Sanitaria y Autonomía del Paciente de Extremadura, establece que se vigilará especialmente que, durante el proceso de parto, sea efectivo el

derecho de todas las mujeres a que se facilite el acceso al padre o de otra persona designada por ella, salvo cuando las circunstancias clínicas no lo aconsejen. La Ley 3/2008, de 16 junio, reguladora de la Empresa Pública «Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales» determina que la actividad de los medios de comunicación social gestionados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura se inspirará en los principios de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el fomento de la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres. Y sienta que, en el ejercicio de su función de servicio público, la Empresa Pública «Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales» deberá promover el respeto a la dignidad humana y, especialmente, la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, ideología, religión, sexo u orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social. Por su parte, el Consejo de Administración se conforma teniendo en cuenta criterios de pluralismo y representatividad política, así como la composición equilibrada entre hombres y mujeres. La Ley 2/2009, de 2 marzo, para la puesta en marcha de un Plan Extraordinario de Apoyo al Empleo Local, fija la condición de mujer como criterio de preferencia a los efectos de establecer las personas destinatarias del Plan.

Además, el Gobierno extremeño ha aprobado y desarrollado tres planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en Extremadura que extienden el objetivo de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la vida pública.

VII

Con fecha 22 de abril de 2010 la Asamblea de Extremadura aprobó el Pacto Social y Político de Reformas de Extremadura, firmado por la Junta de Extremadura y los agentes sociales y económicos de nuestra región, que propone la incorporación al sistema normativo de una Ley de Igualdad que permita plantear nuevas políticas, diseñar nuevas estrategias y habilitar nuevos servicios, desarrollando así un trabajo más ajustado a las demandas y necesidades reales de la ciudadanía de Extremadura.

Los pasos ya dados justifican que la Comunidad Autónoma de Extremadura quiera dotarse, a través de esta ley, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

En este sentido, el objetivo principal de la presente Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura es garantizar la vinculación de los poderes públicos y el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, reconociendo y combatiendo los diferentes tipos de discriminación y desventajas fruto de la combinación de desigualdades. Asimismo la presente ley tiene una triple orientación: la prevención de las conductas discriminatorias, la tutela de la igualdad mediante la sanción de las conductas discriminatorias y la promoción de la igualdad mediante la previsión de políticas activas que la hagan real y efectiva en cualquier ámbito. Pretende abordar las formas en las que el sexo, la raza, la condición sexual, la educación, la posición económica, etc. crean inequidades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres, estableciendo acciones, desarrollando programas y mejorando los servicios que deben conducir a la igualdad sustantiva de las mujeres con independencia de su edad, recursos económicos y entorno en el que viven.

Acorde con el consenso que debe presidir cualquier actuación de los poderes públicos en el ámbito de la promoción de la igualdad sustantiva, la interlocución con los agentes sociales y la colaboración con las asociaciones comprometidas con la defensa de la igualdad, presidirá todas las actuaciones de Extremadura, singularmente en aquellas materias en que la Comunidad Autónoma no ostenta la competencia exclusiva.

VIII

La violencia contra las mujeres es la máxima expresión de la desigualdad entre hombres y mujeres. La misma ha sido objeto de interés de la agenda política y la normativa internacional y europea. Así son destacables en esta materia la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Violencia que se ejerce sobre las Mujeres de 1979, la

Declaración de Naciones Unidas sobre Eliminación de la Violencia sobre la Mujer de la Asamblea General de 1993, las Resoluciones de la Cumbres Internacionales sobre las Mujeres, y especialmente de la celebrada en Pekín en 1995, la Resolución WHA49.25 de la de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como un problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la Organización Mundial de la Salud, el Informe del Parlamento Europeo de 1997, la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997 y la Declaración de 1999 como Año Europeo contra la Violencia de Género. Por otra parte, a través de las Decisiones nº 293/2000/CE, n.º 803/2004/CE y n.º 779/2007/CE, por las que se establece el programa DAPHNE específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre menores, jóvenes y mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo, la Unión Europea ha fijado su posición y estrategia respecto a la violencia de género.

Si bien es cierto que las manifestaciones de la violencia contra las mujeres son diversas, la violencia de género que se produce en el contexto de las relaciones de pareja constituye un motivo de especial preocupación para la Junta de Extremadura, por diversos motivos: en primer lugar, por la especial incidencia que la misma tiene sobre el bienestar y salud de las mujeres, llegando en los casos más extremos al resultado de muerte; en segundo lugar, por la creciente sensibilización ciudadana respecto a la gravedad de la misma; y en tercer lugar, por producirse en el contexto que a priori debe caracterizarse por el máximo respeto, una afectividad saludable y el apoyo entre las partes. En este sentido, la normativa estatal también ha prestado una especial atención a este tipo de violencia contra las mujeres. Así, en el ámbito estatal, es necesario señalar los avances producidos a través de la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de Septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de víctimas de la violencia doméstica. Pero, sin duda, el impulso definitivo para que los poderes públicos den una respuesta global a la violencia de género ha venido dado por la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales y asistenciales, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o la convivencia donde principalmente se producen las agresiones, el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas, así como la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia de género.

Erradicar la violencia de género requiere, no sólo la atención y protección cuando se ha producido, sino también prevenirla con soluciones cuando los índices próximos a esa grave situación se comienzan a vislumbrar. Una Administración eficaz debe evitar, en la medida de lo posible, la producción de situaciones de violencia y ello sólo puede producirse actuando cuando ciertas conductas hagan prever la posible realización de esas futuras conductas violentas, o más violentas que las ya producidas. Ello implica una detección precoz del problema que requiere de la implicación social; en especial, de determinados colectivos profesionales que, por sus funciones, conocen de primera mano esas situaciones en los ámbitos sanitario, educativo y policial. Y, especialmente, se requiere un nítido compromiso para la atención a las víctimas de violencia de género. Una atención que debe ser integral, garantizando asistencia y asesoramiento jurídico, asistencia sanitaria, incluyendo la atención psicológica especializada, y medidas sociales, económicas y laborales.

La erradicación de la violencia de género y la remoción de las estructuras sociales y los estereotipos culturales que la perpetúan, con la finalidad de reconocer y garantizar plenamente el derecho inalienable de todas las mujeres a desarrollar su propia vida, sin ser sometidas a ninguna de las formas en que esta violencia pueda manifestarse, constituye uno de los objetivos fundamentales de esta ley. El carácter integral y multidisciplinar de las medidas contra la violencia de género, así como el enfoque multicausal de esta violencia, toma en consideración el daño inferido a las mujeres y a los y las menores, partiendo de la consideración de los mismos como víctimas de la violencia de género. De este modo, se amplía el espectro de atención a otros aspectos, como son los daños económicos, sociales y el efecto en el ámbito de la comunidad.

Entre otras medidas, en la presente ley se contiene un catálogo de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, complementario de los derechos constitucionalmente reconocidos. La ley aspira a evitar la victimización secundaria de las mujeres, estableciendo medidas que impidan la reproducción o la perpetuación de los estereotipos sobre las mujeres y la violencia de género. Asume el compromiso activo de los poderes públicos para garantizar la privacidad de los datos personales de las mujeres en situación de violencia, así como de las demás personas implicadas o de los testigos, de acuerdo con la legislación aplicable.

En esta ley se contemplan los instrumentos necesarios para prevenir y erradicar la violencia de género, dotados de eficacia y exigibilidad, asegurando la gratuidad en el acceso a los servicios públicos que al efecto se establezcan. Igualmente, se crea la red de atención y recuperación integral para las mujeres y menores que sufren violencia de género, formada por un conjunto de recursos y servicios públicos para la atención, asistencia, protección y recuperación. Al tiempo, se asegura la especialización de todos los colectivos profesionales que intervienen en la atención, asistencia, protección, recuperación y reparación destinadas a las mujeres y demás víctimas de violencia de género.

IX

La ley contiene 106 artículos y se estructura en un título preliminar, seis títulos, dos disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad que esta ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Se pretende así evitar la comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces plantea implícitamente una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus valores, deseos y aspiraciones.

Los poderes públicos de Extremadura, para lograr las finalidades establecidas en esta ley asumen el compromiso con la efectividad del derecho de no discriminación de las mujeres. Consideran el carácter estructural y la naturaleza multidimensional de la violencia de género, en especial en cuanto a la implicación de todos los sistemas de atención y recuperación. Adoptan medidas de carácter integral, que tienen en cuenta todos los daños que las mujeres, los menores y las menores sufren como consecuencia de la violencia de género, también los daños sociales y económicos y los efectos de esta violencia en la comunidad.

El Título I regula las competencias, funciones, la organización institucional, la coordinación entre las Administraciones Públicas de Extremadura y la financiación. Las competencias y funciones se establecen en el Capítulo I. El Capítulo II regula la organización institucional, la cooperación, coordinación y consulta entre las administraciones públicas de Extremadura e instaura los órganos para asegurar los objetivos de la ley. Se trata de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, el Observatorio de la Igualdad, el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, la Comisión de Impacto de Género en los presupuestos y la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género. Por su parte, el Capítulo III regula el compromiso anual de financiación para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la ley.

La integración de la perspectiva de género en las políticas públicas se contempla en el Título II, que consta de dos capítulos. El primero regula las medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, partiendo de la noción de transversalidad, mediante acciones concretas como la evaluación del impacto de género, los planes estratégicos y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Por su parte, el

Capítulo II compromete la promoción de la igualdad de género por la Junta de Extremadura en la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, la contratación pública, las ayudas y subvenciones y otras medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de género.

El Título III está dedicado a la acción positiva en diferentes ámbitos, que se estructura en siete capítulos. Así el Capítulo I incorpora los desarrollos necesarios para la igualdad efectiva en la educación, subrayando que la Administración Educativa debe ser motor de cambio y sensibilización en la promoción de la igualdad de género y en la prevención y erradicación de la violencia de género. El Capítulo II se dedica a las políticas de igualdad en el empleo, enuncia compromisos en el sector público y en el sector privado. El Capítulo III contempla la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Por su parte, los Capítulos IV, V, VI y VII establecen diferentes medidas para la protección de la salud y el bienestar social, la atención de las mujeres, la participación social y política y la imagen y medios de comunicación.

El Título IV se centra en las medidas de prevención de la violencia de género y en la atención y protección a las víctimas de la misma. Dividido en cinco Capítulos, el primero contiene las disposiciones generales y las competencias propias de la Comunidad Autónoma. En el Capítulo II se regulan los derechos de las mujeres en situaciones de violencia de género respecto a la atención integral y efectiva. El Capítulo III regula la organización institucional, poniendo en valor las estructuras existentes con su actualización y refuerzo para combatir la violencia de género en Extremadura. Por su parte, el Capítulo IV regula la red de atención a las víctimas de violencia de género. Por último el Capítulo V se ocupa de las herramientas y criterios de actuación que son necesarias para la adecuada intervención integral contra la violencia de género

El Título V contempla las garantías específicas para la igualdad de género.

El Título VI regula el régimen de infracciones y sanciones.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

La presente ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria. A tal efecto:

a) Establece los principios generales a los que se somete la actuación de los poderes públicos de Extremadura en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia de género.

b) Regula las medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida. En particular, establece las acciones orientadas a favorecer la autonomía personal y a fortalecer la posición social, laboral, económica y política de las mujeres.

c) Establece medidas integrales para la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, con la finalidad de erradicarla de la sociedad. También se reconocen a las mujeres que la sufren y a su núcleo familiar los derechos de atención, asistencia, protección y recuperación integral.

Artículo 2. *Ámbitos de aplicación.*

1. La presente ley será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. En particular, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

3. Igualmente, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Extremadura, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Extremadura.

b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) A la Universidad de Extremadura.

d) A todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación cualquiera que sea su tipo, nivel y grado.

e) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones Públicas de Extremadura o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellas.

Artículo 3. *Principios generales.*

Para lograr los objetivos de esta ley, los principios generales de actuación de los poderes públicos de Extremadura, en el marco de sus competencias, serán:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres. Que proscribe cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa.

2. La igualdad de oportunidades. Que impone a los Poderes Públicos de Extremadura la obligación de adoptar las medidas oportunas para garantizar el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y para eliminar la discriminación.

3. La ruptura de la brecha de género en la Sociedad de la Información, el Conocimiento y la Imaginación. Que supone que los Poderes Públicos de Extremadura prioricen la consideración de las implicaciones que el género tiene respecto al avance en la construcción y consolidación de la Sociedad de la Información, el Conocimiento y la Imaginación como paradigma de desarrollo estratégico, para la supresión de cualquier tipo de discriminación y el fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres.

4. El respeto a la diversidad y a la diferencia. Que implica para los poderes públicos facilitar los medios necesarios para que la igualdad entre mujeres y hombres se materialice, con respeto tanto a la diversidad y a las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como a la diversidad y diferencias existentes dentro de los colectivos de mujeres y de hombres.

5. La eliminación de roles y estereotipos en función del sexo. Los poderes públicos de Extremadura promoverán la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres.

6. El reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

7. El fomento de la corresponsabilidad, entendida como reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de las personas en situación de dependencia. Los poderes públicos de Extremadura adoptarán las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Extremadura.

8. Acción positiva. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a 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.

9. La adopción de medidas necesarias para la supresión del uso sexista del lenguaje y la promoción y garantía de la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbito de la vida pública y privada.

10. La integración de la perspectiva de género. Que supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicos dirigidos a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

11. La interseccionalidad. Que comprende las técnicas de análisis y planificación que tienen en cuenta la interacción que se produce entre el género y otros factores de discriminación, con el objetivo de atender a la diversidad de las mujeres, mediante la puesta en marcha de mecanismos antidiscriminación de acción integral.

12. La representación equilibrada. Los poderes públicos extremeños adoptarán las medidas necesarias para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y para el fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones a la Asamblea de Extremadura.

13. La especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural, a fin de favorecer y promover, en particular, su incorporación a la vida laboral, garantizar su acceso a la formación y su participación en el desarrollo sostenible de su entorno.

14. La coordinación y colaboración. Los poderes públicos extremeños tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

15. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

16. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

17. La previsión de dotar a los poderes públicos de Extremadura de los instrumentos necesarios para erradicar la violencia de género en los ámbitos preventivo, educativo, formativo, de los medios de comunicación, laboral, social y atención como servicio público, todo ello bajo el principio de transversalidad.

18. La garantía de la proximidad y el equilibrio de las intervenciones en casos de violencia de género en el territorio y la necesaria celeridad de esa intervención para posibilitar una adecuada atención y evitar el incremento de la victimización.

Artículo 4. *Definiciones.*

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

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

3. Se entiende que cualquier tipo de trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.

4. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

5. De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género, se entiende por violencia de género la que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

6. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de

atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

7. Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

8. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.

9. El uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino.

TÍTULO I

Competencias, funciones, organización institucional, coordinación y financiación

CAPÍTULO I

Competencias y funciones

Artículo 5. *Disposiciones generales.*

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos previstos en esta ley.

2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Extremadura, en los términos previstos en el Estatuto de Autonomía, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la coordinación con la Administración General del Estado y las Entidades locales en el ejercicio de las competencias que le sean propias.

Artículo 6. *De la Administración de la Comunidad Autónoma.*

1. La Junta de Extremadura ejercerá su competencia en materia de igualdad, en orden a garantizar la plena y efectiva igualdad de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerá los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura desarrollará sus competencias fundamentalmente a través de las siguientes funciones:

a) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) Desarrollo de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

c) Promoción del uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

d) Impulso de la colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

e) Establecimiento de las condiciones básicas comunes referidas a la formación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

f) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.

g) Desarrollo de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

h) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las Entidades locales, a otros poderes públicos y a la iniciativa privada.

i) Impulso de medidas que fomenten el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, por empresas y organizaciones.

j) Establecimiento y fomento de políticas, recursos y servicios para evitar toda discriminación entre mujeres y hombres en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, así como de otras comunidades autónomas del Estado y del ámbito internacional.

l) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

m) Ejercicio de la potestad sancionadora.

n) La adopción de medidas de sensibilización, prevención, asistencia integral y protección a las víctimas de violencia de género.

ñ) Evaluación de las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

o) Promoción en los ámbitos educativos, formativo, cultural y deportivo de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

p) Promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de juventud, cooperación y consumo.

q) Promoción del adecuado tratamiento de la igualdad en el ámbito de la comunicación social en Extremadura.

r) Impulso a la incorporación, promoción y estabilidad de las mujeres en la actividad laboral, profesional y empresarial.

s) Fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones.

t) El desarrollo de programas, medidas y acciones que favorezcan la participación y mayor calidad de vida de las mujeres extremeñas en el ámbito rural.

u) La promoción y protección de la salud de las mujeres, desde la perspectiva de género.

v) La proscripción y persecución por los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura de cualquier tipo de violencia ejercida sobre las mujeres en función de su género o de su sexo.

w) Cualquier otra función que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

3. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura ejercerá las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley.

Artículo 7. *De las Entidades Locales.*

1. Sin perjuicio de su autonomía constitucionalmente garantizada, las Entidades Locales, en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desarrollarán sus competencias en orden a garantizar en su territorio la plena y efectiva igualdad de las mujeres en todos los ámbitos, y removerán los obstáculos que lo impidan o dificulten mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.

2. En materia de igualdad, corresponde a las Entidades Locales, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva administración.

b) Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.

c) Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para su erradicación.

d) Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

e) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la creación de consejos locales, comarcales o de otro ámbito territorial.

f) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal de su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

g) La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.

h) Cualesquiera otras que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Asimismo, las Entidades Locales ejercerán las competencias que en materia de violencia de género aparecen desarrolladas en el Título IV de esta ley.

Artículo 8. *Planes territoriales de ámbito local.*

1. Las Entidades Locales podrán establecer Planes territoriales de carácter integral, que tengan por objeto hacer efectiva la igualdad de género en su territorio.

2. Asimismo, los Ayuntamientos podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad, con la finalidad de contribuir a un reparto equitativo de los tiempos de ocio y trabajo entre mujeres y hombres.

3. A tal efecto, la Comunidad Autónoma de Extremadura podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos Planes, sin perjuicio de la competencia de la Administración General del Estado.

CAPÍTULO II

Organización institucional. Cooperación, coordinación y consulta entre las administraciones públicas de Extremadura

Sección 1.ª Organismos y unidades de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma

Artículo 9. *Superior competencia.*

Corresponde a la Consejería competente en materia de igualdad la superior planificación, el asesoramiento al resto de las Consejerías y a sus entidades y Organismos públicos dependientes, y la coordinación del conjunto de las políticas públicas de igualdad de la Comunidad Autónoma Extremeña.

Artículo 10. *El Instituto de la Mujer de Extremadura.*

1. Conforme a la Ley 11/2001, de 10 de octubre, el Instituto de la Mujer de Extremadura tiene como fin esencial promover las condiciones para que la igualdad entre los sexos sea real y efectiva dentro del ámbito de competencias de la Junta de Extremadura, impulsando la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura, y tiene fijado como objetivo último la eliminación de cualquier forma de discriminación de las mujeres extremeñas y la remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho.

2. Para el logro de los fines que tiene encomendado, realizará las funciones que tiene atribuidas en su ley de creación y en sus Estatutos. El desarrollo de estas funciones se podrá llevar a cabo bien directamente o bien coordinadamente, a través del Centro de Estudios de Género, la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género.

Artículo 11. *El Centro de Estudios de Género.*

1. Por la presente ley se crea el Centro de Estudios de Género. Corresponde a la Administración de la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión del Centro de

Estudios de Género, que desarrollará su labor en tres áreas: investigación, formación y documentación.

2. El Centro de Estudios de Género impulsará la investigación básica y aplicada, sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género en los ámbitos universitario y especializado. Asimismo, en coordinación con el Observatorio de la Igualdad en Extremadura, llevará a cabo estudios vinculados con la situación de las mujeres en la Comunidad Autónoma y diseñará estrategias innovadoras de actuación en el ámbito de las políticas públicas de igualdad y prevención y erradicación de la violencia de género.

3. El Centro de Estudios de Género del Instituto de la Mujer de Extremadura promoverá y realizará acciones formativas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género, dirigidas a diversos sectores profesionales, así como al conjunto de la ciudadanía. El Centro de Estudios de Género fomentará la colaboración con los diferentes servicios de las Administraciones Públicas con competencia en materia de formación de profesionales y velará por su inclusión transversal en los currículos formativos de acceso a la Administración. Las labores de formación se realizarán bien directamente por el Centro de Estudios de Género, o bien mediante convenios, acuerdos, o cualquier otra forma de colaboración con organismos públicos o privados dedicados a tal fin.

4. El Centro de Estudios de Género será un Centro de Documentación de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género. Asimismo, será el encargado de coordinar las publicaciones en materia de igualdad y violencia de género realizadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

5. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 12. *Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género.*

1. Por la presente ley se crea la Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género, que no tendrá personalidad jurídica propia. Corresponde a la Administración de la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género. El Instituto de la Mujer de Extremadura podrá suscribir convenios de colaboración con las Entidades locales para el desarrollo y mantenimiento de esta Red. Las Oficinas de Igualdad y Violencia de Género tendrán como objetivo fundamental informar, sensibilizar, formar y asesorar en la implantación de acciones positivas y de medidas de aplicación y desarrollo de las políticas efectivas de igualdad en el territorio, que pretenden corregir las diferentes situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres.

2. Son funciones de la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género las siguientes:

a) Ejecución, animación y promoción de campañas de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas, así como la prevención de la violencia de género dirigidas al conjunto de la ciudadanía.

b) Información, asesoramiento y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género dirigidos a diversos colectivos profesionales del ámbito comunitario.

c) Promoción y ejecución de actuaciones orientadas al fomento de la participación y empoderamiento de las mujeres en los ámbitos social, político, económico y cultural.

d) Prestar apoyo técnico en el diseño, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad de oportunidades y para la integración de la transversalidad de género en el ámbito local.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 13. *Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura adecuará sus estructuras, de modo que en cada una de sus Consejerías u organismos autónomos se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sección 2.ª Órganos de cooperación y coordinación

Artículo 14. *Comisión Interinstitucional para la Igualdad.*

1. Se creará la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, como órgano de cooperación multilateral y de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad. Tendrá como objetivos la puesta en común de las políticas y programas que, en materia de igualdad de género, desarrollen la Administración autonómica y local, así como coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La composición, organización, funciones y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad se determinará reglamentariamente, y en ella estarán representadas a partes iguales la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones locales.

Artículo 15. *Comisión Interdepartamental para la Igualdad.*

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Extremadura, como órgano colegiado de coordinación y seguimiento de las acciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

2. Esta Comisión impulsará y fomentará la perspectiva de género en los proyectos normativos de las distintas Consejerías, así como la realización de auditorias de género en las Consejerías, en los organismos públicos y en las empresas públicas de la Junta de Extremadura.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 16. *Observatorio de la Igualdad en Extremadura.*

1. La Junta de Extremadura creará el Observatorio de la Igualdad en Extremadura, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad y participado, al menos, por los agentes sociales y económicos y el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, como órgano destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para reparar y evitar situaciones de desigualdad de las mujeres en Extremadura. En todo caso, se priorizarán las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

2. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 17. *Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres.*

1. La Junta de Extremadura creará el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres y los agentes sociales y económicos en las políticas de igualdad de género de la Junta de Extremadura.

2. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 18. *Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos.*

1. La Junta de Extremadura creará la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos como órgano interdepartamental, que, sin perjuicio de las funciones contempladas en el artículo 26, tendrá como objetivo la elaboración de un informe en el que se evalúe el impacto de género en el anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Esta Comisión se integrará en la Consejería competente en materia de Presupuestos, con la participación del Instituto de la Mujer de Extremadura. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 19. *Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de Violencia de Género.*

La Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género es el organismo de coordinación institucional para impulsar, supervisar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia de género, en los términos establecidos en el artículo 85 de esta ley.

CAPÍTULO III

Financiación

Artículo 20. *Disposición general.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Administraciones Locales consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

TÍTULO II

Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

CAPÍTULO I

Medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la normativa

Artículo 21. *Transversalidad de género.*

Los Poderes Públicos extremeños incorporarán la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, así como de las políticas y actividades en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 22. *Desarrollo del principio de interseccionalidad.*

1. Los Poderes Públicos de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, integrarán el principio de interseccionalidad en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, especialmente de inclusión social, atendiendo y visibilizando la pluralidad de los desarrollos identitarios de las mujeres.

2. La Junta de Extremadura promoverá la investigación y el desarrollo de conocimiento y herramientas que permitan una mejor integración de dicho principio al conjunto de las políticas públicas.

3. Con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos de ciudadanía de todas las mujeres, promover su participación política, económica, social, laboral y cultural, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades, los Poderes Públicos de Extremadura podrán poner en marcha de forma prioritaria acciones positivas para aquellos colectivos en los que confluyan diversos factores de discriminación. Fundamentalmente se atenderá a los factores de hábitat de residencia, orientación sexual, discapacidad, etapa del ciclo vital, etnia y raza, condición migratoria, problemas de salud mental, privación de libertad y drogodependencia.

Artículo 23. *Evaluación del impacto de género.*

1. Los Poderes Públicos de Extremadura incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Todos los Proyectos de Ley que apruebe el Consejo de Gobierno deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género, por parte de quien reglamentariamente se determine. Si no se adjuntara o si se tratara de una Propuesta de Ley presentada en la Asamblea de Extremadura, ésta requerirá, antes de la discusión parlamentaria, su remisión a la Junta de Extremadura, quien dictaminará en el plazo de un mes.

3. Los reglamentos y los planes que elabore el Consejo de Gobierno requieren también, antes de su aprobación, la emisión de un informe de evaluación del impacto de género por parte de quien reglamentariamente se determine.

4. Antes de acometer la elaboración de una norma, el órgano administrativo que la promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo, en los términos previstos en los apartados 5 y 6 del presente artículo.

5. La Junta de Extremadura, a propuesta del Instituto de la Mujer de Extremadura, elaborará normas o directrices en las que se indiquen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género.

6. El informe de evaluación de impacto de género debe ir acompañado en todos los casos de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Artículo 24. *Memoria explicativa de igualdad.*

1. El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación con el artículo anterior y los resultados de la misma.

2. La aprobación o suscripción de la norma o del acto administrativo de que se trate dejará constancia, al menos sucintamente, de la realización de los trámites referidos en el párrafo anterior.

Artículo 25. *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.*

1. La Junta de Extremadura, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad y con el dictamen del Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, aprobará cada cuatro años el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Plan contendrá las líneas prioritarias y las medidas destinadas a alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Las actuaciones recogidas en este Plan atenderán a la diversidad de los colectivos de mujeres de Extremadura, integrando para ello el principio de interseccionalidad recogido en el artículo 22 de la presente ley.

Artículo 26. *Enfoque de género en el presupuesto.*

1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Extremadura será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto.

2. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género en las diversas Consejerías, de forma que se cuantifiquen las partidas presupuestarias globales que persigan dicha finalidad. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos también impulsará y fomentará la realización de auditorías de género en las Consejerías, empresas y organismos de la Junta de Extremadura.

Artículo 27. *Lenguaje e imagen no sexista.*

1. Los poderes públicos extremeños y, en particular, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en el ámbito administrativo, en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través

de terceras personas o entidades, y fomentarán la implantación de un lenguaje no sexista en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos.

2. En particular, los medios de comunicación públicos extremeños o que reciban subvenciones públicas están obligados a hacer un uso no sexista del lenguaje.

3. Los Poderes Públicos extremeños garantizan un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, debiendo promover de forma activa una imagen de autonomía de las mujeres tal y como se explicita en los artículos 74 y 75 de esta ley.

4. La Consejería competente en asuntos de Presidencia será la encargada del control del cumplimiento de lo previsto en el presente artículo. Al efecto, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 106 de esta ley, que podrá incoarse tanto de oficio como a instancia de parte.

Artículo 28. *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los Poderes Públicos de Extremadura, para hacer efectivas las disposiciones de esta ley y garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, expectativas y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

2. Asimismo, realizarán periódicamente análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

CAPÍTULO II

Medidas para la promoción de la igualdad de género por la Junta de Extremadura

Artículo 29. *Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.*

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura 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.

5. Se garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la designación de los cargos directivos de la Administración cuya designación no corresponda al Consejo de Gobierno, en las distintas Consejerías.

Artículo 30. *Contratación pública.*

1. A la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, la Junta de Extremadura determinará los contratos de la Administración de la Comunidad Autónoma 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, dentro del marco proporcionado por la normativa vigente. A tal efecto, podrá establecer las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución 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 de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de la disposición adicional sexta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Artículo 31. *Ayudas y subvenciones.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté debidamente justificada su no incorporación.

2. En los términos establecidos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Administración de la Comunidad Autónoma acordará la 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 la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses, a aquellas empresas sancionadas por resolución administrativa firme por acciones u omisiones de discriminación tipificadas en la indicada ley.

Artículo 32. *Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizará la formación de su personal en esta materia.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

TÍTULO III

Medidas para promover la igualdad de género

CAPÍTULO I

Igualdad en la educación

Artículo 33. *Principios de igualdad en educación.*

1. El Sistema educativo extremeño incorporará el principio de la coeducación y el enfoque de género de forma transversal, sustentándose en el desarrollo integral de las personas y de una sociedad justa, capaz de eliminar las desigualdades en todos los ámbitos.

2. Integrará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminará obstáculos que dificulten la igualdad efectiva para que el alumnado crezca en un entorno de tolerancia, convivencia y respeto a los derechos y libertades fundamentales.

3. Velará por la consecución de niveles máximos de equidad educativa y de calidad para todo el alumnado, hombres y mujeres, de forma que el acceso, la permanencia en el sistema educativo y los resultados obtenidos sean independientes de sus condiciones personales de género, de origen, sociales, culturales o económicas.

4. Los centros educativos extremeños observarán el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones. Especialmente, se fomentará el uso inclusivo del lenguaje.

Sección 1.ª Enseñanzas no universitarias

Artículo 34. *Promoción de la Igualdad de género en los centros educativos.*

1. La Administración Educativa propiciará el acceso equilibrado de mujeres y hombres a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.

2. La Administración Educativa potenciará la incorporación del enfoque de género en las políticas de gestión de recursos y personas.

3. La Administración Educativa propiciará la implicación de la comunidad escolar en el compromiso de la educación en igualdad.

4. La Administración Educativa Extremeña aplicará la transversalidad en las actuaciones de su competencia, consolidando la coeducación en los distintos niveles y etapas del sistema educativo.

5. La Administración educativa fomentará el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promueva la elección de estudios libre de estereotipos o prejuicios de género.

6. La Administración educativa propiciará la implantación de programas de competencia social y emocional que contribuyan al desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado y abordará en todos los niveles del sistema educativo los siguientes aspectos formativos:

a) El fomento de la autonomía personal del alumnado para compartir responsabilidades familiares y de cuidado, que eliminen comportamientos sexistas.

b) La eliminación y prevención de la violencia de género.

c) El respeto a la libre orientación sexual.

d) La contribución de las mujeres a la ciencia, historia, arte, cultura y desarrollo de la humanidad.

e) La promoción de la autonomía de las mujeres y la visión crítica de los estereotipos de género en la publicidad y los medios de comunicación.

f) La educación sexual para la prevención de embarazos no deseados y la protección frente a enfermedades de transmisión sexual y para el libre desarrollo de la sexualidad.

7. La Administración Educativa asegurará la incorporación de niñas, jóvenes y mujeres a la sociedad en condiciones de equilibrio desarrollando todos sus intereses y potencialidades en igualdad de condiciones frente a sus posibles salidas y estudios profesionales.

8. La Administración Educativa incorporará la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo.

Artículo 35. *Materiales curriculares y libros de texto.*

1. La Administración Educativa velará para que en los libros de texto y en los materiales curriculares que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Extremadura se eliminen los prejuicios y estereotipos sexistas y culturales, erradicando los modelos en los que aparezca la desigualdad y la violencia de género.
2. La Administración educativa adoptará las medidas para que los criterios de selección de los libros y materiales curriculares se adapten a lo expresado en esta ley.

Artículo 36. *Formación del profesorado.*

1. Las Administraciones Educativas incluirán en sus Planes de formación inicial y continua del profesorado, actividades relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, coeducación, educación afectivo-sexual y violencia de género.
2. La Administración Educativa promoverá la apertura de canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, con el Estado y Europa.

Artículo 37. *Consejos Escolares.*

1. Las normas que regulen los procesos de elección tendrán en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
2. La Administración educativa promoverá la formación de la persona que, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación, sea designada por el Consejo Escolar de entre sus miembros para el fomento de medidas educativas que hagan efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Sección 2.ª Enseñanza universitaria

Artículo 38. *Igualdad de oportunidades en la enseñanza superior.*

1. El sistema universitario extremeño sostenido con fondos públicos impulsará la igualdad en el acceso y desarrollo de la carrera profesional docente poniendo en marcha medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones educativas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, y promoverán la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. El sistema universitario extremeño, dentro del respeto a la autonomía universitaria promoverá la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados de la Universidad de Extremadura y en las comisiones de selección y evaluación.

Artículo 39. *Igualdad en el ámbito de la investigación.*

1. La Universidad de Extremadura impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación, ciencia y tecnología.
2. La Universidad de Extremadura promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito al evaluar la actividad docente, investigadora y de gestión de su profesorado.
3. La Universidad de Extremadura abrirá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en materia de género en Extremadura, el Estado y con Europa.
4. La Universidad y el resto de Administración Públicas, en el ámbito de sus competencias, velará porque en los proyectos de investigación que afecten a las personas se incluya la perspectiva de género.

CAPÍTULO II

De la igualdad en el empleo

Artículo 40. *Igualdad en el empleo.*

1. Será objetivo prioritario de la actuación de la Junta de Extremadura la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo, que 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, así como aquellas medidas de acción positiva destinadas a la superación de las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

2. La Junta de Extremadura reconoce la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto elaborará estudios que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la actividad económica general de Extremadura.

Artículo 41. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, establece como objetivo irrenunciable promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso al trabajo tanto por cuenta propia como ajena, así como eliminar las barreras que impidan o dificulten el cumplimiento de este objetivo.

2. Las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, que desde la Junta de Extremadura se desarrollen tendrán un enfoque integrador e incluirán estrategias para eliminar los estereotipos sexistas y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, tanto de las mujeres como de los hombres.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura promoverá la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales, con la finalidad de que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

4. La Junta de Extremadura impulsará medidas y acciones dirigidas a potenciar la igualdad de género en el acceso al empleo y desarrollará acciones positivas para la inserción en el mercado laboral de las mujeres extremeñas, especialmente para aquéllas que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación. A tal efecto:

a) Formará al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades concertadas sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

c) Garantizará en los distintos programas y actuaciones que desarrollen acciones formativas para el empleo, la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los términos generales establecidos en esta ley.

5. El organismo competente en materia de empleo, en cumplimiento del principio informador de la transversalidad de género, en ningún caso podrá tramitar ofertas de empleo que sean discriminatorias por razón de sexo en sus actividades de intermediación.

Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública de Extremadura

Subsección 1ª. Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

Artículo 42. *Igualdad en el trabajo.*

1. En el ámbito de sus competencias, la Junta de Extremadura fomentará en el sector privado el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de

excluir cualquier forma de segregación profesional. A tal efecto se fomentará la igualdad en los procesos de formación, intermediación, cualificación, perfeccionamiento y promoción profesional.

2. De conformidad con la legislación estatal, y en el ámbito de sus competencias, la Junta de Extremadura promoverá que los protocolos de actuación, los pactos individuales y las decisiones individuales del empresariado que se dicten en el ámbito de cualquier relación laboral, no contengan discriminación alguna de carácter directo o indirecto, bien sean aparentes, ocultas o encubiertas, por razón de sexo.

3. La Junta de Extremadura, en el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 43. *Incentivos a la contratación de mujeres.*

La Junta de Extremadura fomentará la contratación estable de las mujeres, bien incentivando contratos fijos o mediante la transformación en indefinidos de los contratos temporales, pudiendo cualificar estas ayudas en función de los sectores o categorías profesionales en los que las mujeres se encuentren subrepresentadas. Asimismo, establecerá medidas de fomento de la contratación de aquellas mujeres que presenten mayor vulnerabilidad y riesgo de discriminación por su temprana o tardía edad, su discapacidad, su condición de inmigrante, su vecindad en el ámbito rural, el haber sido víctima de violencia de género o cualquier otra condición de especial vulnerabilidad, conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 44. *Promoción empresarial.*

1. Los Poderes Públicos de la Junta de Extremadura fomentarán el espíritu emprendedor de las mujeres y establecerán ayudas para la constitución y consolidación de sus empresas, así como para el autoempleo.

2. Estas ayudas se articularán mediante acciones de orientación, formación, asesoramiento, acompañamiento y a través de ayudas de carácter económico.

3. La Junta de Extremadura podrá suscribir convenios con las entidades financieras, al objeto de promover la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

4. Se prestará especial atención a aquellos proyectos que generen yacimientos de empleo innovadores, así como los relacionados con el ámbito de la economía social.

Artículo 45. *Calidad en el trabajo.*

La Junta de Extremadura, en colaboración con los agentes económicos y sociales, potenciarán el trabajo estable y de calidad de las mujeres de Extremadura, incluida la prevención de riesgos laborales, la participación en la empresa, la formación continua, la productividad, la competitividad, la responsabilidad social empresarial y el valor del trabajo. Igualmente impulsará medidas para facilitar a hombres y mujeres la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 46. *Planes de igualdad.*

1. En el marco de la negociación colectiva, y en los procesos de negociación de convenio, la Junta de Extremadura, fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad por las empresas en Extremadura, como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de implantación, seguimiento, evaluación y actuación.

2. Especialmente fomentará su elaboración e implantación en la pequeña y mediana empresa en el marco de la negociación colectiva. En el caso de las empresas que no tengan convenio colectivo propio, la Junta de Extremadura promoverá la elaboración e implantación de dicho planes en el contexto de la responsabilidad social empresarial, previa consulta con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

3. Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y publicación de los planes de igualdad acordados en el ámbito de la negociación colectiva, la Junta de Extremadura creará el Registro de planes de igualdad en las empresas.

Artículo 47. *Presencia equilibrada en el sector empresarial.*

La Junta de Extremadura impulsará y promoverá actuaciones y acciones a fin de que las empresas extremeñas se comprometan a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

Artículo 48. *Negociación colectiva.*

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Extremadura fomentará, a través de las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales, la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Extremadura.

2. La Junta de Extremadura promoverá en el marco del Consejo de Relaciones Laborales la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos de ámbito autonómico o inferior, en materia de igualdad, no discriminación, promoción y salud laboral de las mujeres en el trabajo, así como la realización de actividades de sensibilización y la incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones.

3. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva para lograr una representación equilibrada de ambos sexos.

4. Las entidades y organismos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura realizarán estudios y análisis sobre la situación de las mujeres en los diferentes convenios colectivos autonómicos.

5. En el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura, la mediación intervendrá con la finalidad de que las partes lleguen a acuerdos que eviten situaciones eventualmente discriminatorias por razón de género.

6. De conformidad con la legislación del Estado, la Autoridad laboral de la Junta de Extremadura, cuando en el análisis de los convenios colectivos suscritos aprecie la existencia de cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, procederá a requerir a la mesa negociadora su subsanación.

7 Asimismo, de oficio o a instancia de los agentes económicos y sociales, la Autoridad laboral procederá a la impugnación de todos aquellos convenios colectivos ya publicados en los que se aprecie la existencia de cláusulas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de género.

8. En uso de la habilitación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Autoridad laboral de la Junta de Extremadura primará la sustitución de las sanciones accesorias propuestas en las infracciones muy graves de discriminación por razón de sexo por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, de conformidad con el procedimiento previsto legalmente.

9. De acuerdo con la normativa vigente, la Administración pública competente en materia de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, velará para que se cumplimenten los datos de las hojas estadísticas relativos al número de mujeres y hombres que forman parte de las comisiones negociadoras, y número de trabajadoras y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

10. Los sindicatos con presencia en las instituciones públicas y privadas, a través de los correspondientes órganos de representación sindical, podrán designar un delegado o delegada sindical que vele específicamente por la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva.

11. La Junta de Extremadura promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

1. En los planes de actuación de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Extremadura se consagrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de tal forma que sus diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados, no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral.

2. Singularmente, se prestará especial atención a la salud laboral de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación tras el parto, y durante la lactancia.

3. No obstante, los poderes públicos prestarán también atención a la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora. A tal efecto, la Junta de Extremadura analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. De igual manera, la Junta de Extremadura promoverá actuaciones frente a riesgos de carácter ergonómico y psicosocial, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.

5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

Artículo 50. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Los poderes públicos de Extremadura combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, bien como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, bien en su dimensión discriminatoria, o como riesgo profesional de carácter psicosocial.

2. La Junta de Extremadura adoptará los protocolos necesarios y efectuará la promoción y difusión necesaria de los mismos para evitar la producción de acosos sexuales por razón de sexo o erradicar los existentes, tanto en el ámbito de la Administración pública como en las empresas privadas y demás centros y ámbitos de trabajo.

3. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las empresas arbitrarán los procedimientos, las medidas, las buenas prácticas y las acciones de información y formación preceptivas.

4. Reglamentariamente se desarrollará un procedimiento de solución dentro del propio ámbito en el que se hubiera producido el acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de las posibles acciones judiciales que correspondieran ya sean penales, civiles o administrativas.

5. La Junta de Extremadura promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

6. La Consejería competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos impulsará la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y no tolerar tales comportamientos y a gestionar los procedimientos de denuncia interno en el ámbito empresarial. Asimismo prestará el apoyo jurídico y psicológico especializado que requieran las víctimas de estas conductas.

Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público

Artículo 51. *Empleo en el Sector Público Extremeño.*

1. La Administración Pública Extremeña, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer protocolos de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

2. Las ofertas públicas de empleo de la Administración pública deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

Artículo 52. *Planes de igualdad en la Administración Pública.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos, elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo Público a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el mismo. Este Plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

Artículo 53. *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

1. La Junta de Extremadura adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el ámbito de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.

2. Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma Extremeña crearán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

3. Estas condiciones y procedimientos en ningún caso serán inferiores a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y la Junta de Extremadura impulse y promueva para aquél ámbito.

4. Los Poderes Públicos de Extremadura seguirán una conducta proactiva contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la implementación de medidas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen las conductas de acoso descritas.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus Organismos públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá al menos las siguientes cuestiones:

a) El compromiso 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 por razón de sexo.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.

Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia

Artículo 54. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Las empresas podrán realizar acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

2. El convenio colectivo constituye el núcleo fundamental para la incardinación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

3. No obstante, las empresas podrán desarrollar en otros instrumentos medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno.

4. La voluntariedad de estas medidas no excluye la bilateralidad o multilateralidad de las mismas.

A tal efecto, la Junta de Extremadura promoverá la negociación, consulta o audiencia con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y, en su caso, con otras asociaciones y entidades específicas de las mujeres o de otros ámbitos.

5. En todo caso, la representación de los trabajadores y trabajadoras deberá ser informada con carácter previo a su adopción.

6. Las empresas podrán hacer uso publicitario de estas acciones, de conformidad con la legislación general sobre publicidad y la específica de igualdad contenida en esta ley y sus normas de desarrollo.

Artículo 55. *Marca de Excelencia en Igualdad.*

1. La Junta de Extremadura promoverá la adopción por las empresas de medidas específicas dirigidas a la equiparación laboral entre mujeres y hombres, y, en su caso, la elaboración, concertación y aplicación de un plan de igualdad en su ámbito de aplicación. A tal efecto, como fórmula de promoción y reconocimiento a las empresas por la adopción de esas medidas se creará el distintivo de Marca de Excelencia en Igualdad.

2. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para su otorgamiento figurarán:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.

c) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

d) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

e) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo, así como de acoso moral.

f) La no utilización de lenguajes sexistas o androcéntricos en la comunicación interna, y en la publicidad los productos, los servicios y el marketing de la empresa.

g) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

h) La realización de actuaciones relativas a la responsabilidad social corporativa destinadas a promover condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.

3. El distintivo Marca de Excelencia en Igualdad consistirá en un sello identificativo. Su diseño, condiciones de solicitud, concesión, utilización y revocación se determinarán reglamentariamente.

4. La concesión de la Marca de Excelencia en Igualdad afectará exclusivamente a los centros de trabajo que la empresa tenga en nuestra Comunidad Autónoma, sin perjuicio de los distintivos análogos que puedan ser concedidas por otras Administraciones públicas.

CAPÍTULO III

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 56. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. La Junta de Extremadura desarrollará actuaciones que contribuyan a fomentar un reparto más equilibrado entre las mujeres y los hombres de Extremadura de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas

en situación de dependencia, así como al respeto de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley, propiciando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. Los Poderes Públicos de Extremadura impulsarán la corresponsabilidad en la distribución del tiempo de trabajo y ocio y contemplarán, en cualquiera de las acciones y medidas, el impacto transversal que afecte a las familias extremeñas, especialmente a las monoparentales, con personas dependientes o con vecindad en el ámbito rural, favoreciendo la conciliación.

3. Los Poderes Públicos de Extremadura llevarán a cabo políticas activas de sensibilización que pongan en valor las tareas del hogar y de cuidado y atención de las personas, que pongan de manifiesto el valor social y económico del trabajo familiar y doméstico realizado por las mujeres y que afirmen la necesidad de una redistribución del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres para conseguir un reparto equitativo entre ambos sexos de las tareas domésticas y de cuidado de las personas.

Artículo 57. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura promoverá la armonización de los horarios laborales, escolares, comerciales y de los servicios, orientará el modelo de desarrollo hacia la integración de funciones, potenciará la descentralización de los servicios y equipamientos y fomentará la introducción de actividades de trabajo productivo en las zonas de residencia.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en colaboración con el resto de Administraciones competentes, promoverán espacios y servicios que aminoren los tiempos de desplazamiento.

3. La Administración educativa y la Administración asistencial, tanto de menores en edad no escolarizados, de mayores, personas con discapacidad o con algún grado de dependencia, promoverán la existencia de centros de educación infantil y centros de cuidados de personas mayores, con algún tipo de discapacidad o dependencia, con horarios compatibles con las jornadas, de descansos y permisos que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

4. La Junta de Extremadura adoptará medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas

Artículo 58. *Conciliación en las empresas.*

1. Las empresas y entidades privadas respetarán los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley. Igualmente, deberán desarrollar actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras con su vida personal y familiar.

2. Los Poderes Públicos de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, impulsarán medidas que favorezcan que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo o adopten otras medidas de conciliación.

Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública Extremeña

Artículo 59. *Conciliación en el empleo público.*

1. Para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas, la Junta de Extremadura impulsará medidas de flexibilización horaria, reducción de jornadas y jornadas parciales, siempre que lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y previo acuerdo con las organizaciones sindicales.

2. Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Extremadura, en las Consejerías y Organismos públicos de

la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones.

3. En la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación, se otorgará preferencia, durante un año, a quienes se hayan reincorporado al servicio activo o actividad laboral procedentes de un permiso, excedencia o suspensión de contrato por maternidad, paternidad o guarda legal, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento y el cuidado de personas con algún tipo de enfermedad, discapacidad o dependencia, conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 60. *Embarazo, maternidad y paternidad.*

1. Siendo la maternidad un valor humano y una función social que debe ser protegida, la Junta de Extremadura promoverá las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la maternidad pueda tener en los derechos de las empleadas públicas.

2. En el marco de la legislación del Estado, y con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las empleadas públicas embarazadas o en periodo de lactancia tendrán derecho, de existir riesgo específico en su puesto de trabajo para la madre, el feto o el lactante, al cambio temporal del puesto de trabajo o funciones dentro del mismo servicio o centro de trabajo, siempre y cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o cuando el riesgo persista tras haberlas llevado a cabo. De no existir puestos o funciones alternativas compatibles con su estado psicofísico, el cambio podrá realizarse a centro de trabajo o servicios distintos.

A tal efecto, la Junta de Extremadura, por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, elaborará protocolos de actuación en los que, además, se determinen con precisión puestos de trabajo alternativos y exentos de estos riesgos específicos.

3. Las empleadas públicas que se encuentren embarazadas tendrán prioridad en la elección del periodo de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. No obstante, el ejercicio de este derecho no podrá extenderse más allá del primer semestre siguiente al citado año natural.

5. La Junta de Extremadura establecerá un permiso de paternidad de cuatro semanas de duración a favor de su personal, individual y no transferible, para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente. Cuando los progenitores tengan el mismo sexo lo disfrutará la persona a la que no le corresponda el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general. Las condiciones de disfrute de este permiso se establecerán reglamentariamente.

6. La ausencia de los empleados y las empleadas públicos por disfrute del permiso de paternidad o maternidad será cubierta por los mecanismos de suplencia legalmente establecidos. A tal efecto, la sustitución temporal por esta causa no se tendrá en cuenta en los criterios de rotación de las listas de espera del personal interino.

7. Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura no podrán establecer requisitos o condiciones en las pruebas selectivas de acceso o promoción, que supongan excluir a las mujeres embarazadas o a las que estén en el periodo de suspensión de contrato por maternidad.

Si como consecuencia de esa situación no pudieran completar las pruebas de los procesos, se conservarán las pruebas superadas, permitiendo su continuación posterior en el proceso selectivo en curso, cuando fuere posible, o en todo caso en el inmediato siguiente que se convoque, en los términos que establezcan las bases de la convocatoria.

CAPÍTULO IV

Políticas de promoción y protección de la salud

Artículo 61. *Políticas de salud.*

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

2. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

3. Asimismo, la Administración Autonómica integrará los principios de igualdad en la práctica profesional del personal al servicio de las organizaciones sanitarias.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en las acciones de educación sanitaria y, en concreto, en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizará la integración sistemática de iniciativas que favorezcan la promoción específica de la salud de las mujeres y prevengan su discriminación, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

5. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura impulsará la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, y con especial atención a la prevención y tratamiento a los colectivos menos favorecidos.

6. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura implantará políticas de atención a la salud sexual y reproductiva, garantizando en todo caso:

a) La calidad de los servicios de atención a la salud sexual integral y la promoción de estándares de atención basados en el mejor conocimiento científico disponible.

b) El acceso universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción, proporcionando métodos anticonceptivos adecuados a cada necesidad.

c) La provisión de servicios de calidad para atender a las mujeres y a las parejas durante el embarazo, el parto y el puerperio.

7. La Administración Autonómica, en el marco de la Educación para la Salud, pondrá en marcha actuaciones para la promoción de la salud sexual que se dirigirán a:

a) Proporcionar educación sociosanitaria integral y con perspectiva de género sobre salud sexual.

b) Promover la corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual de las personas.

c) Proporcionar información sociosanitaria sobre anticoncepción y sexo seguro que prevenga tanto las enfermedades e infecciones de transmisión sexual como los embarazos no deseados.

8. La Administración Autonómica garantizará la evaluación, el tratamiento y las intervenciones necesarias para el cambio de sexo, respetando los procesos de identidad individual.

Artículo 62. *Investigación biomédica.*

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica que atiendan las diferencias entre mujeres y hombres, en relación con los modos de enfermar y la respuesta terapéutica, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, encuestas de salud así como registros o cualquier sistema de información médica y sanitaria, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres tanto de forma desagregada por sexos como de forma global.

CAPÍTULO V

Otras políticas sectoriales

Artículo 63. *Igualdad en las políticas de inclusión social.*

1. Las Administraciones Públicas de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, integrarán la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales de las políticas de inclusión social dirigidos a garantizar a todas las personas el ejercicio de los derechos de ciudadanía.

2. Las Administraciones Públicas Extremeñas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres.

3. Asimismo, los poderes públicos extremeños promoverán y llevarán a cabo programas específicos de inclusión social orientados a colectivos específicos de mujeres, en aquellos casos en los que los indicadores de exclusión señalen la especial vulnerabilidad de los mismos.

4. Las Administraciones Públicas Extremeñas, en el ámbito de sus competencias, promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

5. La Junta de Extremadura 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, utilizará los medios adecuados para hacer llegar sus mensajes a todas las mujeres, especialmente a las mujeres con discapacidad y a las mujeres inmigrantes.

Artículo 64. *Actividad física y deportes.*

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

2. Las Administraciones Públicas de Extremadura, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito del fomento de la actividad física y deportiva.

3. La Junta de Extremadura promoverá la actividad física y 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.

4. La Junta de Extremadura, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Extremadura velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos.

Artículo 65. *Cultura.*

1. Las Administraciones Públicas de Extremadura, en su ámbito de 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 y cultural y a la difusión de la misma.

2. Las Administraciones Públicas de Extremadura no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención ni participarán en ninguna actividad cultural que sea sexista o discriminatoria por razón de sexo.

3. Los distintos organismos de las Administraciones Públicas Extremeñas, 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) Impulsar políticas activas de ayuda a la creación y producción artística y cultural 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 de hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Garantizar la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, así como en los jurados de premios promovidos o subvencionados por la Junta de Extremadura.

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

f) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promover políticas culturales que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio cultural de Extremadura.

g) Velar porque las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean sostenidas por fondos públicos como privados, no reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

h) Favorecer la creación artística y cultural innovadora que apoyen la superación del androcentrismo y el sexismo, el conocimiento de la diversidad étnica y cultural de los diferentes colectivos de mujeres y la visualización de las diferentes orientaciones sexuales e identitarias de las mujeres.

Artículo 66. *Cooperación Internacional para el Desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica y herramientas de programación operativa de la Cooperación Extremeña para el Desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su agenda de prioridades.

2. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos de las políticas extremeñas de cooperación internacional para el desarrollo, contemplando medidas concretas para su seguimiento y evaluación.

3. Los poderes públicos de Extremadura, garantizarán la formación de los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, para incorporar la perspectiva de género.

Artículo 67. *Planeamiento urbanístico y vivienda.*

1. Las Administraciones Públicas de Extremadura integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones que tengan en cuenta las características y necesidades de los distintos colectivos de mujeres, la diversidad de los modelos de familia y las distintas etapas del ciclo vital.

2. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las Administraciones Públicas de Extremadura competentes darán un trato preferente en la adjudicación de viviendas a las mujeres que se encuentren en situación de exclusión o ante un estado de necesidad previsto legalmente, especialmente para mujeres víctimas de violencia de género.

3. Asimismo, las Administraciones Públicas de Extremadura, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio extremeño, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

4. Las políticas urbanísticas deberán garantizar la descentralización de servicios, de manera que la construcción de infraestructuras y la ordenación del suelo dé respuesta a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando la accesibilidad a los servicios en igualdad de oportunidades.

5. Las Administraciones Públicas de Extremadura garantizarán la participación de las mujeres en la planificación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de planificación

territorial y urbanística. Reglamentariamente se establecerá la forma de hacer efectiva esta garantía de participación.

Artículo 68. *Transporte.*

1. Los Poderes Públicos de Extremadura integrarán la perspectiva de género en la planificación de los transportes y la movilidad.

2. La Junta de Extremadura promoverá la integración de la perspectiva de género en los análisis de las pautas de movilidad de la población extremeña.

3. Las políticas públicas de movilidad y transporte darán prioridad a la reducción de los tiempos de los desplazamientos, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios cotidianos relacionados con la organización de la vida familiar y doméstica y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

Artículo 69. *Medio ambiente.*

1. Los poderes públicos de Extremadura, en su ámbito de competencias, integrarán la perspectiva de género en las acciones de educación ambiental, así como en la promoción de la recogida selectiva de residuos y reciclado.

2. Asimismo, se fomentará la participación de las mujeres en las políticas de protección medioambiental y en los nuevos yacimientos de empleo relacionados con la preservación del medio ambiente.

Artículo 70. *Sociedad de la Información y del conocimiento.*

1. Los poderes públicos de Extremadura promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. De manera específica se facilitará el acceso de las mujeres al manejo de las tecnologías de la comunicación y de la información, con medidas y programas de formación que erradiquen las barreras que dificultan la utilización en igualdad de condiciones de los recursos tecnológicos.

3. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por los Poderes Públicos de Extremadura, se garantizará que su lenguaje y contenido no sean sexistas.

Artículo 71. *Desarrollo rural.*

1. Los Poderes Públicos de Extremadura integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

2. De manera específica, los Poderes Públicos de Extremadura desarrollarán acciones dirigidas a:

a) Conocer la situación real de las mujeres en el ámbito rural.

b) Valorar y visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias.

c) Formar y prestar asistencia técnica a las mujeres del ámbito rural para facilitar su acceso a las nuevas tecnologías y a la gestión de empresas en sectores con futuro.

d) Promover el acceso al autoempleo y al empleo de las mujeres del ámbito rural.

e) Alentar y promover el asociacionismo de las mujeres del ámbito rural.

f) Promover el acceso al ocio, cultura y deporte de las mujeres en el mundo rural.

g) Promover el acceso de las mujeres del ámbito rural a puestos de decisión política, profesional y sindical.

h) Impulsar la participación de las mujeres en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo rural, a través de los cauces legales establecidos.

3. Asimismo, impulsará el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias reconocido en las normas, adoptando las medidas necesarias para

facilitar a las mujeres el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones.

CAPÍTULO VI

Participación social y política

Artículo 72. *Participación social y política.*

1. Las Administraciones Públicas extremeñas impulsarán la participación social y política de las mujeres en todos los ámbitos materiales de actuación en que sean competentes.

2. El Instituto de la Mujer de Extremadura promoverá en el ámbito territorial local la creación de los Consejos de la Mujer, de distinta naturaleza municipal, mancomunal y/o comarcal, configurándose como órganos de representación y participación de las mujeres, para garantizar una presencia permanente de la voz y la opinión de las mujeres en la sociedad extremeña.

3. Se impulsará el funcionamiento del Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura ha de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

Artículo 73. *Fomento del asociacionismo.*

1. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura impulsará las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines que persigue la ley. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

2. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial.

3. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura velará para impulsar el movimiento asociativo de mujeres en el mundo rural.

4. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará el desarrollo de asociaciones de carácter local y su implicación en otros órganos supra locales.

CAPÍTULO VII

Imagen y medios de comunicación social

Artículo 74. *Imagen de las mujeres y hombres.*

1. La Junta de Extremadura y el resto de Administraciones públicas extremeñas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, en todos los medios de comunicación social sujetos a sus propios ámbitos competenciales.

2. La Junta de Extremadura y el resto de Administraciones públicas promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación. En todo caso, velarán para que la imagen de las mujeres que se transmita a través de estos medios y de la publicidad sea igualitaria, plural, libre de los anacronismos y estereotipos sexistas tradicionales de su subordinación a los hombres y pongan de manifiesto, por el contrario, la pluralidad de funciones y papeles que las mujeres ejercen en los diversos ámbitos de la sociedad actual.

3. A estos efectos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.a) de la Ley 34/1988, de 11 noviembre, General de Publicidad, se considerará publicidad ilícita aquella que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente, los previstos en los artículos 14, 18 y 20.4. En los medios de comunicación social no podrán emitirse anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria o discriminatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 75. *Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social, cuya actividad se encuentre sujeta al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, transmitirán una imagen igualitaria de mujeres y hombres, debiendo utilizar un lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas que potencien la igualdad y una visión positiva de los dos sexos.

2. La Junta de Extremadura, con la finalidad de evitar la discriminación de las mujeres en el sector de la información y la comunicación de titularidad pública y, en especial, en relación con la organización y actividad propia de la entidad audiovisual autonómica:

a) Fomentará que, en sus órganos de administración, representación y consulta y en los puestos técnicos, se respete el principio de composición y/o participación equilibrada entre mujeres y hombres.

b) Promoverá la adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas tendentes a que los medios de comunicación trasmitan, en sus programaciones el contenido de los valores constitucionales sobre la posición social de las mujeres y los hombres y, en especial, los valores de: igualdad, tolerancia, respeto, rechazo a la violencia y dignidad de las personas, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que ambos sexos desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil.

c) Garantizará que, en los medios de titularidad pública se pongan en marcha, de forma periódica, campañas institucionales de información y difusión dirigidas a poner en valor la necesaria presencia y participación social y política de las mujeres y la eliminación de la desigualdad entre los dos sexos y, en especial, de sensibilización contra la violencia de género, el acoso sexual y la explotación sexual de las mujeres. A estos efectos, velará por la utilización de los mecanismos adecuados para hacer llegar estos mensajes, también, a las mujeres con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, para ello, los servicios de traducción necesarios.

d) Garantizará el aumento, cuantitativo y cualitativo, de la visibilidad y audibilidad de las mujeres. Aumentos que deberán ser observados, evaluados y, en su caso, corregidos, por el Consejo de Administración de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, previo dictamen del Consejo Asesor de la misma.

e) Fomentará la existencia de contactos entre las asociaciones y grupos de mujeres y los representantes de los medios de comunicación social, para identificar las necesidades e intereses reales de aquéllas y animar a los medios de comunicación a que retraten, sin estereotipos, a mujeres y hombres.

f) Velará, de manera específica, por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en la publicidad, contando para ello con el asesoramiento del Observatorio de la Igualdad en Extremadura.

3. El Observatorio de la Igualdad en Extremadura podrá realizar estudios y análisis sobre contenidos especialmente perjudiciales, como videojuegos, programas sobre la vida privada de las personas y revistas y publicaciones destinadas al público adolescente, en los que se refuerzan, sustancialmente, los papeles y estereotipos sexistas e, incluso, la violencia contra las mujeres.

4. Se promoverá la elaboración de un Plan Específico de Igualdad, por parte de la Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales, que incluya la formación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.

5. Se incluirá la perspectiva de género en los criterios de contratación de campañas de publicidad, por parte de los organismos públicos extremeños.

6. Se vigilará que los medios de titularidad privada persigan en sus contenidos lo previsto en el presente artículo para los medios públicos. Para ello, se promoverá la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquéllos se desarrollen.

TÍTULO IV

Violencia de género

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 76. *Disposiciones generales.*

1. La Junta de Extremadura, sin perjuicio de las competencias que de acuerdo con la ley correspondan a la Administración General del Estado o a las administraciones locales, es la Administración Pública competente para regular y asegurar las prestaciones y derechos establecidos por esta ley, garantizando los servicios de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género. Igualmente establecerá las pautas, objetivos y líneas de intervención en materia de prevención, sensibilización y detección de la violencia de género.

2. La Junta de Extremadura deberá garantizar la accesibilidad de los servicios y recursos, para el ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley, a todas las mujeres que habiten en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. Sin perjuicio de las competencias que de acuerdo con la ley les corresponda, los municipios podrán ejercer competencias propias de la Comunidad Autónoma de Extremadura por vía de delegación o fórmulas de gestión conjunta.

Artículo 77. *Competencias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.*

1. Corresponde a la Junta de Extremadura:

a) Definir la política general para luchar contra la violencia de género, a través de los Planes de Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

b) Regular la finalidad, funcionamiento y composición de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

c) Garantizar la adecuada coordinación de la Red, los recursos, instituciones y medios, tanto materiales, como humanos con la Administración General del Estado e impulsar las fórmulas de colaboración, cooperación e información mutua que resulten necesarias para garantizar los derechos que establece esta ley.

d) Fijar la forma y el procedimiento para adecuar y compatibilizar los recursos regulados por esta ley con los recursos de las Administraciones Públicas de Extremadura competentes, para prestar servicios de educación, trabajo, salud, servicios sociales y otros implicados en la lucha contra la violencia de género y en la atención a mujeres víctimas de esta violencia.

e) Impulsar la colaboración y la cooperación con las demás comunidades autónomas para garantizar los derechos establecidos por esta ley.

f) Cumplir todas las demás funciones que le atribuyen expresamente esta ley y otras leyes de la misma materia.

2. Corresponde a la administración local:

a) Programar, prestar y gestionar los servicios de información y asesoramiento y prevención de la violencia de género y efectuar la derivación a los diferentes servicios

especializados de la Red de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, en los términos especificados por esta ley.

b) Colaborar con la gestión, en su caso, de los servicios de la Red de Atención a Víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo que se establezca mediante convenio con la Administración autonómica.

c) Colaborar, a través de los Servicios Sociales de Base, en la gestión de las prestaciones económicas y las subvenciones que esta ley establece, así como en el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.

d) Cumplir las demás competencias atribuidas por disposición legal.

CAPÍTULO II

Derechos de las mujeres en situaciones de violencia de género a la atención integral y efectiva

Artículo 78. *Derecho a la atención efectiva.*

1. La Junta de Extremadura, en el ámbito de sus competencias, prestará una atención real y efectiva a las mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de padecerla.

2. Esta atención será integral en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de violencia de género, correspondiendo a la Junta de Extremadura la asistencia y asesoramiento jurídico, la asistencia sanitaria, incluyendo la atención psicológica especializada, medidas sociales y económicas, así como las derivadas de ejecución de la legislación laboral, tendentes a facilitar, si así fuese preciso, su recuperación funcional.

Artículo 79. *Identificación de las situaciones de violencia de género.*

A efectos de acceder a los derechos de atención establecidos en este capítulo, constituyen medios de prueba calificados para la identificación de las situaciones de violencia de género:

a) El informe del Instituto de la Mujer de Extremadura, en función de la información recibida de los diferentes dispositivos que constituyen la Red de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género.

b) La sentencia de cualquier orden jurisdiccional, aunque no haya ganado firmeza, que declare que la mujer ha sufrido alguna de las formas de esta violencia.

c) La orden de protección vigente.

Artículo 80. *Contenido del derecho a la protección efectiva.*

Las Administraciones Públicas de Extremadura, en colaboración con la Administración General del Estado, dentro de los ámbitos competenciales correspondientes en esta materia, impulsarán la protección de las víctimas de la violencia de género promoviendo:

a) Que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Policía Local presten la atención específica de protección, incluyendo en las situaciones de emergencia a las mujeres que sufren alguna de las formas de violencia que esta ley recoge.

b) Que puedan acceder a residencias o centros de acogida que ofrezcan un recurso especializado para atender situaciones de riesgo vital de urgencia u otras razones a las mujeres y a sus hijas/os víctimas de violencia de género que han de abandonar su domicilio.

c) Que las administraciones competentes vigilen y controlen el cumplimiento exacto de las medidas acordadas por los órganos judiciales.

Artículo 81. *Derecho a la atención y la asistencia sanitarias específicas.*

Las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género tienen derecho a una atención y una asistencia sanitarias especializadas. Dicha atención contempla:

a) La atención por parte del Servicio Extremeño de Salud mediante la aplicación de un protocolo de atención y asistencia en todas las manifestaciones de la violencia de género, en los diferentes niveles y servicios.

b) La atención por parte de los dispositivos terapéuticos de la Red de Atención a Víctimas de la Violencia de Género. Dichos dispositivos prestarán atención psicológica especializada a las mujeres víctimas, a los hijos e hijas de ésta, así como a menores víctimas de la violencia de género.

Artículo 82. *Derecho a la información, atención y asistencia jurídica.*

1. Los poderes públicos de Extremadura velarán para que en todos sus servicios de atención e información a víctimas de violencia de género, así como en los de las empresas o asociaciones financiadas por dichos poderes y que estas ofrezcan a la ciudadanía, se dé suficiente información sobre los derechos de atención y asistencia jurídica de las víctimas, y en especial al derecho de asistencia y defensa gratuita que prestan los Colegios de Abogados.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura garantizará a todas las mujeres víctimas de violencia de género, el derecho a la orientación jurídica en la forma prevista en la legislación vigente. Asimismo, deberá garantizar que los servicios de orientación jurídica prestados por Colegios de Abogados, empresas, o asociaciones financiadas con fondos públicos, relativas a cualquier situación de violencia de género, sea ofrecida por abogados debidamente formados en violencia de género.

3. Las mujeres que sufren o han sufrido cualquiera de las formas de violencia que recoge esta ley tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita en la forma establecida por la legislación vigente.

4. El Instituto de la Mujer de Extremadura, a través de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género, garantizará la prestación de los servicios de asistencia jurídica a las mujeres que han sufrido violencia de género, asegurando esta asistencia en todo el territorio de Extremadura a través de los Servicios especializados de los Colegios de Abogados, u otros organismos o instituciones.

5. Los/as menores perjudicados/as por la muerte de la madre como consecuencia de un acto de violencia de género, o por otras circunstancias que impidan a la madre ejercer las potestades que le son propias respecto a los propios menores, estos tendrán los mismos derechos que aquella con relación a la asistencia jurídica especializada.

6. En los supuestos de delitos más graves cometidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que causen alarma social, que se dirijan contra alguna víctima extremeña, o en aquellos supuestos en que el interés público así lo requiera, con independencia de la personación de la propia víctima o sus herederos y herederas, la Junta de Extremadura podrá personarse para ejercer la acción popular, a través de sus servicios jurídicos, o por abogados contratados, y especialmente, mediante convenios con los Colegios de Abogados.

Artículo 83. *Derecho a la atención social.*

1. Las Administraciones Públicas de Extremadura promoverán medidas para facilitar el normal desenvolvimiento de la vida de las mujeres que sufren cualquier forma de violencia de género y se encuentren en situación de vulnerabilidad económica, laboral, o de cualquier otra dificultad social, como consecuencia de padecer dicha situación de violencia.

2. En particular, deberán:

a) Promover medidas para facilitar el acceso a una vivienda a las mujeres cuando se encuentren en situación de precariedad económica debido a la violencia de género, o cuando el acceso a una vivienda sea necesario para recuperarse.

b) Establecer mecanismos de protección en el ámbito laboral, de las mujeres víctimas de violencia de género, que faciliten y favorezcan la normalización de su situación.

c) Facilitar el acceso a las ayudas y prestaciones económicas generales y a aquellas otras que se prevean para las mujeres víctimas de violencia de género y las personas de ellas dependientes.

d) Facilitar ayudas escolares a los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género.

3. Tendrá asegurada su escolarización inmediata el alumnado que se vea afectado por cambios de centros derivados de actos de violencia de género o acoso escolar.

4. Para la concesión de ayudas destinadas a paliar los gastos escolares, de comedor, transporte escolar, actividades extraescolares y otros de carácter similar, se valorará la situación de violencia en la que la madre o los y las menores se encuentren o se hayan encontrado, junto con los otros factores.

5. Para determinar los requisitos de necesidad económica, sólo se tendrán en cuenta las rentas o ingresos personales de que disponga la mujer solicitante.

CAPÍTULO III

Organización institucional

Artículo 84. *Instituto de la Mujer de Extremadura.*

1. El Instituto de la Mujer de Extremadura, además de las funciones que tiene atribuidas por su ley de creación y por la presente ley, es el organismo vertebrador para luchar contra la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Además de las funciones que el Instituto de la Mujer de Extremadura tiene atribuidas por la Ley 11/2001, de 10 de octubre, son funciones del mismo las siguientes:

a) Impulsar y coordinar las políticas contra la violencia de género que debe aprobar el Gobierno de la Junta de Extremadura.

b) Velar por el eficaz funcionamiento de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género de Extremadura.

c) Nombrar a la persona encargada de la coordinación técnica de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, que formará parte de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

d) Velar por la adecuación, eficacia y calidad de los dispositivos y programas llevados a cabo por las diferentes Administraciones Públicas de Extremadura respecto al Plan de Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

e) Impulsar la elaboración y la firma de convenios de colaboración y acuerdos entre las Administraciones Públicas y las entidades implicadas en la lucha contra la violencia de género.

f) Ejercer las funciones de Punto de Coordinación de Órdenes de Protección, coordinando las órdenes de protección de las víctimas de violencia doméstica, en cumplimiento de la normativa vigente y los Protocolos de aplicación de la misma.

Artículo 85. *Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género en Extremadura.*

1. La Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, adscrito a la Consejería competente en materia de Igualdad, es el organismo de coordinación institucional para impulsar, supervisar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia de género, sin perjuicio de las competencias de impulso, seguimiento y control de la Junta de Extremadura.

2. Dicha Comisión asume las funciones y objetivos hasta la fecha atribuidos a la Comisión Permanente para la Erradicación y Prevención de la Violencia contra la Mujer, creada por Decreto 148/1999, de 6 de septiembre.

3. La Comisión estará presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de Igualdad, y su composición, atribuciones y régimen de funcionamiento se establecerá reglamentariamente. En tanto no se lleve a efectos el desarrollo normativo se regirá por lo establecido en el Decreto 148/1999, de 6 de septiembre en cuanto no se oponga a lo establecido en este artículo.

Artículo 86. *Coordinación institucional en materia de violencia de género.*

La coordinación institucional en materia de violencia de género se realizará en el seno de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

CAPÍTULO IV

Red extremeña de atención a las víctimas de violencia de género

Artículo 87. *Red Extremeña de Atención a las Víctimas de Violencia de Género. Definición y estructura de la Red.*

1. Por la presente ley se crea la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género, cuyos dispositivos y la relación entre los mismos serán regulados mediante Reglamentos de Régimen Interno, elaborados por el Instituto de la Mujer de Extremadura, aprobados por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género y, debidamente autorizados mediante Decreto, por el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura.

2. Corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la puesta en funcionamiento, titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género.

3. La función fundamental de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género será garantizar la prestación de los servicios detallados en este Capítulo, en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas implicadas.

4. La Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género guiará sus procedimientos de actuación a tenor del Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, que será aprobado por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

5. La Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género estará compuesta por los dispositivos públicos de emergencia y atención especializada de las diferentes Administraciones Públicas existentes en el ámbito de actuación de la Red y siempre que lo soliciten de forma expresa, aceptando los principios establecidos por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

6. En el caso de que existan programas de atención relacionados con la violencia de género, que no estén integrados en la Red Extremeña, y que se lleven a cabo por otras Administraciones Públicas o por entidades privadas que desarrollen su acción con fondos públicos, la Administración la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, será la entidad responsable de asegurar que dichos programas se ajusten a los criterios generales establecidos por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género y velará para que su acción no interfiera o duplique servicios prestados por la Red Extremeña.

7. La coordinación técnica de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género será responsabilidad del Instituto de la Mujer de Extremadura.

8. La acción de la Red se concibe como el producto de las sinergias que se establecen entre los diferentes dispositivos de protección y atención especializada destinada a las mujeres víctimas de violencia de género, junto con aquellos destinados a la atención de los y las menores víctimas y a la reeducación de los maltratadores. Estos dispositivos, existirán todos ellos bajo la cobertura de distintas Administraciones Públicas o entidades privadas habilitadas para tal fin, estableciendo no sólo una acción coordinada, sino también complementando sus recursos humanos profesionales y, trabajando de forma estratégica de tal forma que compartirán metodología, materiales, instrumentos y objetivos finales de la acción.

Artículo 88. *Servicios de la Red.*

1. La Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género garantizará los siguientes servicios:

a) De Emergencia: que deben asegurar la prestación de los Servicios de Atención de Emergencia a nivel psicológico, jurídico y policial de acuerdo con los convenios de colaboración que se formalicen con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y además del servicio de Acogida de Urgencia.

b) De Atención Especializada a las Víctimas, que deben asegurar la prestación de los servicios de protección policial conforme los convenios de colaboración citados en el

apartado anterior y, de acogida en centros especializados, el asesoramiento jurídico permanente, la atención psicológica especializada y los programas de recuperación integral.

c) De atención a los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género y a las menores víctimas de dicha violencia.

d) La reeducación de agresores, como servicio complementario.

2. Con el fin de asegurar la prestación de estos servicios, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, implantará los siguientes dispositivos de atención especializada que se integrarán en la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género:

a) Los Dispositivos de Acogida de Urgencia y de Larga Estancia.
b) La Oficina de Asistencia Integral.
c) Los Puntos de Atención Psicológica.
d) Los Centros Integrales de Recuperación.

Para la puesta en funcionamiento de estos dispositivos, la Administración Autonómica podrá firmar acuerdos de colaboración con otras Administraciones Públicas.

3. La Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género, asimismo, garantizará que se desarrollen en el seno de la Red, los programas destinados a la atención a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género o menores afectados por este tipo de violencia, los programas de reeducación de maltratadores y los diferentes dispositivos de emergencia. A tal fin, si fuese necesario habilitará protocolos de colaboración con otras Administraciones Públicas implicadas o habilitará los recursos necesarios para su desarrollo bajo la tutela administrativa del Instituto de la Mujer de Extremadura.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura regulará la formación específica de los recursos humanos profesionales que desarrollan su labor en los diferentes dispositivos de atención a las víctimas de la violencia de género, asegurando, en su caso, el desarrollo de cursos de especialización. Igualmente deberá establecer medidas de apoyo y cuidado para los y las profesionales en ejercicio que desarrollen su labor en estos dispositivos de atención, para prevenir y evitar los procesos de agotamiento, confusión y desgaste profesional.

CAPÍTULO V

Intervención integral contra la violencia de género

Artículo 89. *El Plan para la Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.*

El Plan para la Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género es el instrumento de planificación aprobado por el Gobierno de la Junta de Extremadura con una vigencia máxima de cuatro años, a propuesta de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género. Este Plan especificará el conjunto de objetivos y medidas para erradicar la violencia de género y establecerá, de forma coordinada, global y participativa, las líneas de intervención y las directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 90. *Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.*

1. El Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contemplará los itinerarios y procedimientos de intervención en materia de violencia de género que guiarán la actuación de las Administraciones Públicas en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Sus áreas fundamentales serán las siguientes:

a) Sensibilización, prevención e información.
b) Atención de emergencia y especializada.
c) Programas complementarios.
d) Formación e investigación.

Artículo 91. *Sobre otros protocolos para una intervención coordinada contra la violencia de género.*

1. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, impulsará la elaboración, por las diferentes Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma, de los protocolos referentes a sus respectivas áreas de competencia, que establezcan la concreción y el procedimiento de las actuaciones y garanticen la perspectiva de género y las adecuación de dichas actuaciones a las pautas generales establecidas por la presente ley.

2. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, deberá compartir protocolos de colaboración con los servicios competentes de la Administración General del Estado que pueden intervenir en las diferentes situaciones de violencia de género, para garantizar medidas y mecanismos de apoyo, coordinación y cooperación necesarios para desarrollar una intervención adecuada contra la violencia de género y la atención eficaz a las víctimas de dicha violencia.

3. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, deberá firmar un protocolo de colaboración con el resto de las Administraciones Públicas competentes, para compartir los datos de carácter personal que se consideren necesarios para la eficacia en la atención a las víctimas y el funcionamiento de todos los dispositivos, asegurando la confidencialidad y los requisitos legalmente establecidos. A tal efecto se creará un fichero específico que será regulado reglamentariamente.

Artículo 92. *Actuaciones de sensibilización, prevención e información.*

1. En el Plan para la Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género se incluirán los criterios y programas de sensibilización y prevención contra la violencia de género que se llevaran a cabo en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Dichos programas serán coordinados por el Instituto de la Mujer de Extremadura y contaran con la participación de las Consejerías de la Junta de Extremadura que resulten implicadas, las asociaciones y organizaciones de mujeres y los agentes sociales y económicos.

2. Las Administraciones Públicas de Extremadura desarrollarán periódicamente actuaciones destinadas a informar y sensibilizar a mujeres y hombres, modificar los modelos y actitudes, mitos y prejuicios sexistas y concienciar a la sociedad sobre la violencia de género como una problemática social que atenta contra nuestro sistema de valores. Dichas acciones, asimismo, deberán dirigirse a la población en general. En su caso, se adaptarán a las especiales circunstancias de niños y niñas, personas en edad adolescente y juvenil, personas inmigrantes, personas que viven en el medio rural y personas con discapacidad.

3. Las actuaciones de información tendrán por objeto dar a conocer los deberes de la ciudadanía acordes con el principio de igualdad de género, los deberes de los y las profesionales, los derechos de las mujeres que sufren situaciones de violencia de género y los recursos y servicios disponibles de atención destinados a víctimas de violencia de género.

4. Las actuaciones de sensibilización tendrán como objetivo potenciar los valores de igualdad y asertividad en las relaciones entre hombres y mujeres, y en su caso a modificar los mitos, estereotipos, y prejuicios relacionados con la violencia de género.

5. Las actuaciones de prevención tendrán como objetivo eliminar las actitudes y comportamientos machistas, incidiendo en la toma de conciencia de los mismos y en la identificación de las distintas formas de abuso y sumisión, buscando alternativas de resolución no violenta de los conflictos y profundizando en el aprendizaje de la convivencia basada en el respeto a todas las personas y la igualdad de género.

6. Deberán contar con protocolos específicos de sensibilización, prevención e información:

a) La Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género, para la sensibilización, prevención e información de la población en general, los grupos asociativos y las y los profesionales del ámbito comunitario.

b) Los servicios sanitarios, especialmente los Centros de Atención Primaria y de Salud Mental, para prevenir, detectar e identificar situaciones de riesgo o existencia de violencia de género y de colaboración con los Puntos de Atención Psicológica implantados en sus áreas de salud, para la adecuada atención de las mujeres afectadas.

c) Los centros educativos y formativos, tanto los referidos a la enseñanza reglada, incluida la universitaria, como a aquellos otros servicios de formación profesional, que deberán orientarse a la sensibilización y promoción de actitudes y comportamientos de igualdad y no violencia.

d) Los servicios sociales implantados en las diferentes localidades de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se dirigirán a la población en general y especialmente a los grupos más vulnerables, e incidirán fundamentalmente, en estrategias destinadas a sensibilizar, informar, prevenir, detectar e identificar situaciones de riesgo o existencia de violencia de género y de colaboración con los Puntos de Atención Psicológica.

e) Los medios de comunicación de titularidad pública, para el adecuado tratamiento informativo de las noticias sobre los casos de violencia de género.

Artículo 93. *Sobre la atención de emergencia y especializada.*

1. La Junta de Extremadura, a través de la Red Extremeña de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, garantizará la atención jurídica, social y psicológica a las mujeres víctimas de la violencia de género a través de los dispositivos de atención de emergencia, los dispositivos de atención terapéutica y los dispositivos de atención jurídica y social.

2. Los dispositivos de atención de emergencia comprenderán:

a) El acogimiento de urgencia, que será responsabilidad del Instituto de la Mujer de Extremadura, a través de los Dispositivos de Acogida de Urgencia. Son servicios especializados que prestan servicio las veinticuatro horas todos los días del año, destinados a facilitar acogimiento temporal de corta duración a las mujeres que están sometidas o han sido sometidas a situaciones de violencia de género y, en su caso, a sus hijas e hijos, para garantizar su seguridad personal. Asimismo, deben facilitar recursos personales y sociales que permitan una resolución de la situación de crisis.

b) La atención jurídica de urgencia. Es la asistencia jurídica a la mujer maltratada ante Cuerpos y Fuerzas de seguridad, juzgados y tribunales y administraciones públicas con la finalidad de garantizar su defensa en todos los procesos judiciales y administrativos derivados de un acto de violencia de género, en los términos de la legislación vigente, y se prestará por medio de los abogados adscritos a los turnos especiales de asistencia a las víctimas de violencia de género de los Colegios de Abogados de Badajoz y Cáceres. A tal efecto, se promoverá la firma de convenios con los Colegios de Abogados de Cáceres y Badajoz, a fin de garantizar la asistencia inmediata y de calidad a las víctimas.

c) La atención psicológica de urgencia, que tendrá como misión referente realizar una primera valoración del estado psicológico de la víctima, poner en marcha un plan de actuación con la misma para minimizar el impacto de la experiencia vivida y derivar a los Puntos de Atención Psicológica de la zona para que desde allí se realice la intervención apropiada o se derive al dispositivo de atención pertinente. Para la prestación de este servicio, el Instituto de la Mujer de Extremadura formalizará los convenios de colaboración pertinentes con el Colegio Oficial de Psicólogos de Extremadura.

3. Los dispositivos de atención terapéutica comprenderán:

a) Los Puntos de Atención Psicológica. La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, en coordinación con el Servicio Extremeño de Salud y, en su caso, con otras Administraciones Públicas implicadas, garantizarán la implantación de estos centros en las diferentes Áreas de Salud de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Los Puntos de Atención Psicológica serán el mecanismo de entrada a la Red de Atención Terapéutica y prestarán atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia de género de su zona de influencia, mediante programas de atención individualizada y grupal y a través de los grupos de auto-ayuda.

b) Los Centros de Recuperación Integral de la Mujer. Estos centros de atención especializada están orientados a mujeres víctimas de violencia de género que presentan un grado de deterioro personal muy significativo como consecuencia de la relación de maltrato.

c) Los Dispositivos de Acogida de Larga Estancia. Estos dispositivos de acogida están destinados a mujeres víctimas de violencia de género que requieren protección durante un periodo de larga duración y a aquellas otras mujeres que son derivadas desde cualquiera de los Puntos de Atención Psicológica con el objetivo de participar en el Programa de

Recuperación Integral y, que por ello, deben residir en los Dispositivos de Acogida, garantizando así mismo el acogimiento de sus hijos e hijas y prestando la atención especializada, si fuese el caso.

4. El Dispositivo de Atención Jurídica y Social, constituido por la Oficina de Asistencia Integral del Instituto de la Mujer de Extremadura tiene como función fundamental ofrecer a las mujeres la información y el asesoramiento necesarios para su correcto desenvolvimiento social y el seguimiento informativo de los procedimientos jurídicos que se deriven de la situación de maltrato. Igualmente será su responsabilidad, el seguimiento del cumplimiento efectivo de las Órdenes de Protección.

5. La Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura y en el seno de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, deberá impulsar la existencia de un protocolo de colaboración entre las diferentes administraciones con competencia en materia policial, incluida la Policía Local, para garantizar el derecho de protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

6. A los efectos de la presente ley, tendrán la consideración de víctimas de violencia de género los hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género; no sólo porque en algunos casos han sufrido agresiones directas, sino también porque presencian la violencia entre sus padres y/o simplemente porque han convivido en un entorno de relaciones violentas y de abuso de poder que ha generado en ellos consecuencias diversas. También tendrán esa consideración las mujeres que, siendo menores de edad, son víctimas de las agresiones provocadas por figuras masculinas vinculadas a ellas y que ejercen un control y dominio sobre ellas por el mero hecho de ser mujer. La Administración autonómica, a través de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género y en colaboración con los dispositivos pertinentes de otras Administraciones Públicas, garantizará los recursos especializados para la atención de estos menores.

Artículo 94. *Sobre la atención complementaria.*

Se considerará que una acción necesaria para la erradicación de la violencia de género y la protección de las mujeres víctimas de ella, es la intervención reeducativa con los hombres que la ejercen. Por ello la administración de la Junta de Extremadura, a través de la Red Extremeña de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, garantizará la realización de este tipo de programas, asegurándose que cumplan los criterios establecidos por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

Tendrán derecho a participar en este tipo de programas todos los hombres que voluntariamente así lo deciden por ser consciente de su comportamiento machista y agresivo contra su pareja, y aquellos otros que hayan sido condenados penalmente a someterse a un tratamiento o curso de reeducación por la comisión de un delito de violencia de género.

A tal fin se deberán acordar protocolos de colaboración con las diferentes Administraciones Públicas con competencia en esta materia, tendentes a unificar todas las intervenciones que se lleven a cabo con los penados.

Artículo 95. *Formación de profesionales e investigación.*

1. La Junta de Extremadura, a través del Centro de Estudios de Género del Instituto de la Mujer de Extremadura, promoverá la formación especializada en materia de violencia de género, destinada a los y las profesionales de las diferentes Administraciones Públicas, de los colegios profesionales y en las entidades privadas colaboradoras, cuyos fines estén relacionados con el objeto de la presente ley, siguiendo los criterios marcados por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

2. A tal fin, colaborará en la realización de las acciones formativas relativas a la intervención en situaciones de violencia de género, con los organismos y entidades implicada en la lucha contra la misma.

3. Asimismo, el Centro de Estudios de Género del Instituto de la Mujer de Extremadura promoverá la inclusión de la materia de violencia de género en los planes de estudio de las titulaciones de la Universidad de Extremadura que se correspondan con las profesiones implicadas en la prevención y erradicación de la misma.

4. La Junta de Extremadura, a través del Centro de Estudios de Género del Instituto de la Mujer de Extremadura, facilitará la formación especializada de profesionales que desarrollen su labor en los diferentes dispositivos de prevención y atención especializada en violencia de género, de las diferentes Administraciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

5. Con el objetivo de mejorar la prevención, la atención y la efectividad de la recuperación en situaciones de violencia de género y conseguir su erradicación, la Junta de Extremadura promocionará la investigación, en los ámbitos universitario y especializado, sobre los temas relacionados con la violencia de género.

6. Asimismo, el Centro de Estudios de Género, en coordinación con el Observatorio de la Igualdad en Extremadura, impulsará y realizará estudios dirigidos a incrementar el conocimiento sobre el fenómeno de la violencia de género y el desarrollo de estrategias eficaces para su prevención y erradicación.

7. La investigación debe incluir todas las manifestaciones de la violencia de género, así como el diferente impacto que tiene esta violencia en colectivos específicos de mujeres y en las menores y los menores que indirecta o directamente la sufren. Asimismo, la investigación debe desarrollar programas innovadores que tengan como objetivo definir, ensayar y evaluar estrategias proactivas y preventivas con relación a los perpetradores de violencia de género.

8. La promoción de la investigación en materia de violencia de género será liderada transversalmente por el Instituto de la Mujer de Extremadura, que establecerá los necesarios acuerdos de colaboración en los ámbitos universitario y especializado, para llevarla a cabo.

TÍTULO V

Garantías para la igualdad de género

Artículo 96. *Evaluación de la aplicación de la ley.*

1. En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres que estará coordinado por la Consejería competente en materia de igualdad. Además de evaluar el impacto de estas actuaciones, propondrá, en su caso, aquellos aspectos o criterios que deban ser corregidos, para la consecución de los objetivos perseguidos con esta ley. En todo caso, a través de este Informe se llevará a cabo el seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2. A estos efectos, se establecerá un sistema periódico de suministro de información de aquellas actuaciones que, dentro del ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, concretamente, desde las distintas Consejerías de la Administración Autonómica, impulsen la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

3. Con carácter previo a su aprobación, se presentará su contenido a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, para su toma en consideración.

Artículo 97. *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

Los Poderes Públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Artículo 98. *Acciones frente a la publicidad ilícita.*

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria, de acuerdo con esta ley, se considerará publicidad ilícita, en los términos establecidos en la legislación vigente sobre la materia.

2. Conforme a la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma discriminatoria o vejatoria la imagen de la mujer, están legitimados para el ejercicio de las acciones previstas en el artículo 32.1, 1.ª a 4.ª de la Ley

de Competencia Desleal, además de las personas titulares de derechos e intereses legítimos y del Ministerio Fiscal:

a) El Instituto de la Mujer de Extremadura u órgano autonómico extremeño que tenga atribuidas sus competencias.

b) Las asociaciones legalmente constituidas que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer y no incluyan como asociados a personas jurídicas con ánimo de lucro.

TÍTULO VI

Infracciones y sanciones

Artículo 99. *Responsabilidad.*

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo, la responsabilidad administrativa por infracciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres podrá ser exigida a las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en esta ley, aun a título de simple inobservancia.

2. Cuando el cumplimiento de la obligación prevista en esta ley corresponda a varias personas conjuntamente, éstas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.

Artículo 100. *Infracciones.*

1. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones administrativas leves:

a) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección de la Junta de Extremadura.

b) No realizar los Planes de Igualdad o de Conciliación en aquellos Centros o empresas que estén obligados a hacerlo por disposición legal, una vez que hayan sido requeridos para ello por la Autoridad Laboral.

3. Son infracciones graves:

a) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección de la Junta de Extremadura.

b) La realización de actos o la imposición de cláusulas en los negocios jurídicos que constituyen o causen discriminación por razón del sexo.

c) La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

d) La elaboración, utilización o difusión en Centros educativos de la Comunidad Autónoma de Extremadura de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.

e) El empleo de un lenguaje sexista en documentos y soportes administrativos.

f) La realización de campañas de publicidad o anuncios que utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.

g) Reincidir en la comisión de, al menos, dos infracciones leves.

4. Son infracciones muy graves:

a) Cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.

b) Cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad de las mismas.

c) Cualquier represalia o trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

d) Reincidir en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.

e) El empleo de un lenguaje sexista o la transmisión de mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos, en los medios de comunicación públicos extremeños, en aquellos otros medios de comunicación que reciban subvenciones públicas, o en los medios de comunicación sujetos al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 101. *Reincidencia.*

A los efectos de lo previsto en esta ley, existirá reincidencia cuando el responsable o responsables de la infracción prevista en ella hayan sido sancionados anteriormente mediante resolución firme por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquella.

Artículo 102. *Sanciones.*

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 3.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 3.001 hasta 20.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura por un periodo de hasta 3 años.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta 3 años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta 3 años.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 20.001 hasta 45.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura por un periodo de 3 a 5 años.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de 3 a 5 años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta 5 años.

Artículo 103. *Graduación de las sanciones.*

1. Para la graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

a) La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados.

b) La intencionalidad del autor.

c) La trascendencia social de los hechos o su relevancia.

d) El beneficio que haya obtenido el infractor.

e) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

f) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los defectos que dieron lugar a la infracción procedimental, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.

2. Para la imposición de las sanciones pecuniarias y para la determinación de su cuantía deberá tenerse en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para el infractor o los infractores que el cumplimiento de las normas infringidas.

Artículo 104. *Régimen de prescripción.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los dos años y las leves a los 6 meses.

2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a computarse desde el día siguiente a aquel en que la infracción se hubiera cometido o, de prolongarse la acción u omisión en el tiempo, desde el día en que hubiese cesado.

3. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán al año, las graves a los seis meses y las leves a los tres meses.

4. El cómputo de la prescripción de las sanciones comenzará a correr desde que adquiera firmeza la resolución que imponga la sanción. Este plazo de prescripción quedará interrumpido desde el comienzo del procedimiento de ejecución, con conocimiento del interesado, y volverá a reanudarse desde que quede paralizado durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

Artículo 105. *Competencia.*

1. La imposición de las sanciones previstas en este título exigirá la previa incoación del correspondiente expediente sancionador cuya instrucción corresponderá al personal funcionario al servicio de la Comunidad Autónoma de Extremadura. No obstante, la incoación de expedientes sancionadores por las infracciones previstas en el artículo 100, párrafo 2 b) y párrafo 3 e) y f) exigirán la existencia de queja formal o denuncia previa para proceder.

2. Las autoridades competentes para la imposición de las sanciones por la comisión de infracciones previstas en esta ley serán:

a) La Directora del Instituto de la Mujer de Extremadura para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) La Consejera de Igualdad para la imposición de sanciones por infracciones graves.

c) El Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura para la imposición de sanciones por infracciones muy graves.

Artículo 106. *Procedimiento sancionador.*

La potestad sancionadora se ejercerá de conformidad con lo que disponen la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de acuerdo con el procedimiento sancionador previsto en el Decreto 9/1994, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimientos sancionadores seguidos por la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Disposición adicional primera. *Unidades de Igualdad.*

Las Unidades de Igualdad previstas en el artículo 13 deberán estar en funcionamiento en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la ley.

Disposición adicional segunda. *Adscripción del Instituto de la Mujer de Extremadura.*

El Instituto de la Mujer de Extremadura quedará adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad.

Disposición transitoria. *Financiación.*

La implementación y puesta en práctica de las políticas, medidas y acciones contenidas en esta norma se supeditará a la evolución general de la economía y a su concreción en disponibilidades presupuestarias futuras.

Disposición derogatoria única. *Cláusula general.*

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo previsto en la presente ley.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y para la ejecución de esta ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

§ 239

Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura

Comunidad Autónoma de Extremadura
«DOE» núm. 129, de 8 de noviembre de 2001
«BOE» núm. 291, de 5 de diciembre de 2001
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2001-22770

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La situación de desigualdad de la mujer ha sido y es un hecho que, por su naturaleza y amplitud, viene exigiendo una actuación continuada por parte de los poderes públicos, con la consciencia de que la existencia de una situación discriminatoria para con la mujer supone un menoscabo del desarrollo democrático. Por ello, tanto el ordenamiento jurídico, en los artículos 9 y 14 de nuestra Carta Magna, como el de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el artículo 6 del Estatuto de Autonomía, recogen el principio de igualdad entre mujeres y hombres, alcanzado así la igualdad formal y dirigiéndose a los poderes públicos para que promuevan las condiciones para que la libertad, la igualdad y la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social sean reales y efectivas, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

En este sentido, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no sólo interesa a éstas, sino que es un objetivo fundamental para alcanzar el desarrollo social que comprende al conjunto de la sociedad.

La Junta de Extremadura, consciente del papel que históricamente ha detentado la mujer, y a pesar del sensible avance experimentado en los últimos años en su integración política, social, cultural y laboral, defiende la necesidad de adoptar medidas de acción positiva hacia las mujeres, que permitan la consecución de una democracia real, a la que todos los ciudadanos y todas las ciudadanas tienen derecho.

Así, por Decreto 34/1988, de 7 de junio, se creó la Asesoría Ejecutiva de la Mujer, y posteriormente por Decreto 123/1991, de 19 de noviembre, la Dirección General de la Mujer, como consecuencia de la sentida necesidad de ampliar el ámbito de actuación de la Administración Autonómica en esta materia tan esencial. La Dirección General de la Mujer actualmente, como consecuencia de la denominación de las Consejerías que conforman la Junta de Extremadura, aprobada por Decreto del Presidente 4/1999, de 20 de julio, se encuentra adscrita a la Consejería de Cultura.

En esta línea, tanto la experiencia de funcionamiento, como la importancia y repercusión de las actuaciones desarrolladas en todos los ámbitos de la vida política, social, económica o cultural extremeña, de la Asesoría Ejecutiva de la Mujer primero, y de la Dirección General de la Mujer después, ponen de manifiesto que sigue siendo necesaria la existencia de un organismo específico que asuma las tareas de impulsar y coordinar las acciones adecuadas a la promoción de la mujer en nuestra Comunidad Autónoma.

Así, igualmente, de acuerdo con el II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura, y dado que el progreso en la igualdad requiere una prestación de servicios que no encuentran encaje normativo en una Dirección General, se procede a la creación de un Organismo cuyo objetivo principal es el de servir de punto de convergencia a iniciativas públicas, privadas, institucionales, y responda ágil y globalmente a los objetivos planteados, en aplicación de las competencias exclusivas que le corresponden a la Comunidad Autónoma en materia de organización de sus Instituciones de autogobierno, así como de promoción de la participación libre y eficaz de la juventud y de la mujer en el desarrollo político, social, económico y cultural, según disponen los artículos 7.1.1 y 7.1.19 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, y ejerciendo las atribuciones contempladas en los artículos 7.1.2 y 23.1 de la citada Ley Orgánica, y de acuerdo con los términos establecidos en la Sección 1.a del Capítulo Segundo del Título V del Reglamento de la Asamblea de Extremadura.

Artículo 1.

1. Se crea el Instituto de la Mujer de Extremadura como Organismo Autónomo de carácter administrativo adscrito a la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura. No obstante, por Decreto del Consejo de Gobierno podrá modificarse la adscripción del Instituto y, por consiguiente, la composición del Consejo de Dirección.

2. El Instituto de la Mujer de Extremadura, como entidad de Derecho Público, tendrá personalidad jurídica propia, con autonomía económica y administrativa tanto para la realización de sus fines así como para la gestión de su patrimonio, rigiéndose por lo dispuesto en la presente Ley, en las normas que la desarrollen, en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura y demás legislación aplicable a los organismos autónomos de la Comunidad Autónoma.

Artículo 2.

El Instituto de la Mujer de Extremadura tiene como fin esencial promover las condiciones para que la Igualdad entre los sexos sea real y efectiva dentro del ámbito de competencias de la Junta de Extremadura, impulsando la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura. En este sentido, el Instituto se fija como objetivo último la eliminación de cualquier forma de discriminación de las mujeres extremeñas y la remoción de obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho.

Artículo 3.

Para el logro de los fines, el IMEX tendrá encomendadas, en el ámbito de las competencias de la Comunidad Autónoma en la materia, las siguientes funciones:

a) Planificar y, en su caso, ejecutar el conjunto de medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre los sexos, y en especial desarrollar el Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura.

b) Planificar y coordinar la política para la mujer en Extremadura, destinada a conseguir los fines anteriormente propuestos.

c) Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como elaborar las propuestas de reformas legislativas que promuevan la igualdad de la mujer en la sociedad.

d) Estudiar y difundir la situación de la mujer en la vida política, económica, cultural, laboral y social extremeña.

e) Recopilar la información y documentación relativa a la mujer extremeña que sirva de base, tanto para el desarrollo de las funciones y competencias del Instituto, como para la investigación.

f) Elaborar un inventario de los recursos que, en el ámbito de sus fines, existen en la Comunidad Autónoma.

g) Crear un censo de las asociaciones de mujeres de la Comunidad Autónoma extremeña, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Consejería que tenga asignada las relativas respecto al Registro de Asociaciones.

h) Prestar asesoramiento y colaboración al Consejo de Gobierno para cumplir los fines previstos en la presente Ley.

i) Establecer relaciones de colaboración con las distintas Instituciones y Consejerías de la Junta de Extremadura, Diputaciones y Ayuntamientos para lograr las metas propuestas.

j) Establecer relaciones y cauces de participación con Organizaciones, Asociaciones de mujeres, Fundaciones, Agentes Económicos y Sociales y otros Entes y Organismos que por razón de sus fines contribuyan a la consecución de los fines y objetivos del Instituto, así como con Instituciones y Organismos de análoga naturaleza de otras Comunidades Autónomas y de la Administración del Estado.

k) Fomentar la prestación de servicios a favor de la mujer y, en particular, los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad.

l) Informar a la sociedad, y especialmente a las mujeres extremeñas, sobre los problemas de la mujer, realizando las campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas. Asimismo, el Instituto servirá de cauce administrativo para las denuncias de discriminación, abusos y violaciones de los derechos de la mujer por razón de sexo.

m) Realizar el seguimiento de los convenios y acuerdos internacionales, nacionales o con otras Comunidades Autónomas que afecten a los fines del Instituto, velar por su cumplimiento y fomentar la participación y la presencia de la mujer en los foros internacionales, nacionales y autonómicos dentro de las competencias de la Junta de Extremadura.

n) Colaborar con los agentes económicos y sociales para la consecución de los fines del Instituto.

ñ) Proponer la adopción, por el resto de las Consejerías de la Junta de Extremadura, de programas de atención a la mujer en el ámbito de sus competencias.

o) Dentro del objeto de la presente Ley, emitir informes abordando el tratamiento igualitario de la mujer en el proceso de elaboración de las disposiciones generales promovidas por la Junta de Extremadura que afecten específicamente a las mismas.

p) Estimular la creación de Consejos Locales y Comarcales de la Mujer en la región extremeña y potenciar la relación con los Consejos de la Mujer de otras Comunidades Autónomas.

q) Cualquier otra función que, relacionada con el logro de sus fines, le pudieran encomendar las leyes y/o el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura.

Artículo 4.

La sede central del Instituto de la Mujer de Extremadura radicará en Mérida, sin perjuicio de las delegaciones territoriales que se pudiesen habilitar.

Artículo 5.

Los Órganos de Dirección del Instituto de la Mujer de Extremadura son:

El Consejo de Dirección.
La Dirección General.

Artículo 6.

La composición, nombramiento, competencias y funcionamiento del Consejo de Dirección y de la Dirección General se determinará en los Estatutos del Instituto de la Mujer de Extremadura.

Artículo 7.

Para el cumplimiento de sus fines el IMEX contará con los siguientes recursos económicos:

a) Las consignaciones específicas que se le asignen en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
b) Los bienes y derechos adscritos por la Junta de Extremadura.
c) Subvenciones, aportaciones y legados públicos o privados, tanto de personas físicas como jurídicas.
d) Los rendimientos procedentes de los bienes o valores que integran su patrimonio.
e) Los ingresos que, en su caso, pueda obtener de la propia actividad del Instituto.
f) Cualquier otro recurso que pueda serle atribuido, en especial los provenientes de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de la Administración del Estado o de la Unión Europea.

Artículo 8.

El régimen económico relativo al patrimonio, presupuesto y contabilidad del Instituto se someterá a lo establecido en la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Extremadura y demás normativa de aplicación a los organismos autónomos de naturaleza análoga.

Artículo 9.

1. El personal funcionario, laboral y eventual del Instituto de la Mujer de Extremadura se regirá por la normativa que les sea de aplicación al correspondiente personal de la Junta de Extremadura, sin perjuicio de su dependencia orgánica y funcional del Instituto de la Mujer de Extremadura.
2. La relación de puestos de trabajo del IMEX será aprobada por Decreto del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura.

Artículo 10.

El régimen de contratación se someterá, con carácter general, a lo establecido en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, y en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, siendo el órgano de contratación la Dirección General del Instituto de la Mujer.

Artículo 11.

1. Existirá un Consejo Asesor de la Mujer de Extremadura, que será el órgano de asesoramiento del Instituto de la Mujer de Extremadura en cuantas materias se entiendan relacionadas con las políticas referidas al pleno desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres de Extremadura.
2. En el Consejo Asesor se integrarán las representaciones de las Entidades que trabajen en actividades a favor de la igualdad de la mujer, integrándolas en la realidad institucional, facilitando su participación activa y haciendo más ágil la comunicación entre el Instituto de la Mujer y la sociedad extremeña. Su composición, organización y funcionamiento se determinará reglamentariamente.

Disposición transitoria única.

Queda suprimida la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura en el momento en que sus funciones sean asumidas por el Instituto de la Mujer de Extremadura.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogados todos aquellos preceptos del Decreto 93/1999, de 29 de julio de 1999, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura, que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera.

Se autoriza a la Junta de Extremadura a dictar las Disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final segunda.

Por la Consejería de Economía, Industria y Comercio se realizarán las modificaciones presupuestarias necesarias en orden a la habilitación de los créditos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en la presente Ley.

Disposición final tercera.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

§ 240

Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 52, de 1 de marzo de 2007
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2007-4233

[. . .]

TÍTULO II

De los derechos, los deberes y las libertades de los ciudadanos de las Illes Balears

[. . .]

Artículo 16. *Derechos sociales.*

1. Los poderes públicos de las Illes Balears defenderán y promoverán los derechos sociales de los ciudadanos de las Illes Balears, que representan un ámbito inseparable del respeto de los valores y derechos universales de las personas y que constituyen uno de los fundamentos cívicos del progreso económico, cultural y tecnológico de la Comunidad Autónoma.

2. Mediante una ley del Parlamento se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, como expresión del espacio cívico de convivencia social de los ciudadanos de las Illes Balears, que contendrá el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de las Administraciones públicas de las Illes Balears en el ámbito de la política social.

3. En todo caso, la actuación de las Administraciones públicas de las Illes Balears deberá centrarse primordialmente en los siguientes ámbitos: la defensa integral de la familia; los derechos de las parejas estables; la protección específica y la tutela social del menor; la no discriminación y los derechos de las personas dependientes y de sus familias a la igualdad de oportunidades, su participación y protección, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa y económica; la protección y atención integral de las personas mayores para la promoción de su autonomía personal y del envejecimiento activo que les permita una vida digna e independiente y su bienestar social e individual; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; la asistencia social a las personas que padezcan marginación, pobreza o exclusión social; la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género; los derechos y la atención

social de los inmigrantes con residencia permanente en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

4. Las Administraciones públicas, en el marco de sus competencias respectivas, promoverán las condiciones necesarias para que los derechos sociales de los ciudadanos de las Illes Balears y de los grupos y colectivos en que se integran sean objeto de una aplicación real y efectiva.

Artículo 17. *No discriminación por razón de sexo.*

1. Todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

2. Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual.

[. . .]

TÍTULO III

De las competencias de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Artículo 30. *Competencias exclusivas.*

La Comunidad Autónoma tiene la competencia exclusiva en las siguientes materias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1 de la Constitución:

1. Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones propias en el marco de este Estatuto.

2. Alteraciones de los términos municipales y denominación oficial de los municipios y topónimos.

3. Ordenación del territorio, incluyendo el litoral, el urbanismo y la vivienda.

4. Obras públicas en el territorio de la Comunidad Autónoma que no sean de interés general del Estado.

5. Ferrocarriles, carreteras y caminos. El transporte realizado por estos medios, por cable y por tubería. Puertos, aeropuertos y helipuertos no calificados de interés general por el Estado, y puertos de refugio, puertos, aeropuertos y helipuertos deportivos.

6. Transporte marítimo, exclusivamente entre puertos o puntos de la Comunidad Autónoma, sin conexión con otros puertos o puntos de otros ámbitos territoriales.

7. Centros de contratación y terminales de carga en materia de transportes. Delimitación de las zonas de servicios de los puertos y aeropuertos señalados en el apartado 5 de este mismo artículo.

8. Régimen de aguas y aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos. Aguas minerales y termales. Ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos. Medidas ordinarias y extraordinarias para garantizar el suministro. Participación de los usuarios.

9. Montes, aprovechamientos forestales, vías pecuarias y pastos. Tratamiento especial de las zonas de montaña.

10. Agricultura y ganadería. Calidad, trazabilidad y condiciones de los productos agrícolas y ganaderos y de los productos alimenticios que de ellos se derivan. El ejercicio de estas competencias se realizará de acuerdo con la ordenación general de la economía.

11. Turismo. Ordenación y planificación del sector turístico. Promoción turística. Información turística. Oficinas de promoción turística en el exterior. Regulación y clasificación de las empresas y de los establecimientos turísticos. Regulación de las líneas públicas propias de apoyo y promoción del turismo.

12. Deporte y ocio. Fomento, planificación y coordinación de las actividades deportivas y de ocio. Regulación y declaración de utilidad pública de las entidades deportivas.

13. Juventud. Diseño y aplicación de políticas, planes y programas destinados a la juventud.

14. Tercera edad.

15. Acción y bienestar social. Desarrollo comunitario e integración. Voluntariado social. Complementos de la seguridad social no contributiva. Políticas de protección y apoyo a las personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales. Políticas de atención a personas dependientes. Políticas de atención a las personas y a los colectivos en situación de pobreza o necesidad social.

16. Protección social de la familia, conciliación de la vida familiar y laboral.

17. Políticas de género.

18. Artesanía. Fomento de la competitividad, la capacitación y el desarrollo de las empresas artesanales. Promoción de productos artesanales. Creación de canales de comercialización.

19. Vigilancia y protección de sus edificios y de sus instalaciones. Coordinación y demás facultades en relación con las policías locales, en los términos que establezca una ley orgánica.

20. Ferias y mercados no internacionales.

21. Fomento del desarrollo económico en el territorio de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con las bases y la coordinación general de la actividad económica.

22. Pesca y actividades recreativas en aguas interiores, cría y recogida de marisco, acuicultura.

23. Caza. Regulación, vigilancia y aprovechamiento de los recursos cinegéticos.

24. Archivos, bibliotecas y museos que no sean de titularidad estatal. Conservatorios de música, servicios de bellas artes, hemerotecas e instituciones similares.

25. Patrimonio monumental, cultural, histórico, artístico, arquitectónico, arqueológico, científico y paisajístico, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 149.1.28.ª de la Constitución.

26. Cultura. Actividades artísticas y culturales. Fomento y difusión de la creación y la producción teatral, musical, cinematográfica y audiovisual, literaria, de danza y de artes combinadas, así como su difusión nacional e internacional.

27. Conservación, modificación y desarrollo del derecho civil propio de las Illes Balears, incluida la determinación de su sistema de fuentes, excepto las reglas relativas a la aplicación y la eficacia de las normas jurídicas, las relaciones jurídico-civiles relativas a las formas de matrimonio, la ordenación de los registros y de los instrumentos públicos, las bases de las obligaciones contractuales, las normas para resolver los conflictos de leyes y la determinación de las fuentes del derecho de competencia estatal.

28. Ordenación de la hacienda de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo que establece este Estatuto.

29. Casinos, juegos y apuestas, con exclusión de las apuestas mutuas deportivo-benéficas.

30. Cooperativas, pósitos y mutualidades de previsión social complementarias o alternativas al sistema de Seguridad Social, sin perjuicio de la legislación mercantil.

31. Espectáculos y actividades recreativas.

32. Estadísticas de interés para la Comunidad Autónoma. Organización y gestión de un sistema estadístico propio.

33. Fundaciones y asociaciones que desarrollen principalmente sus funciones en las Illes Balears, respetando la reserva de ley orgánica.

34. Industria, sin perjuicio de lo que determinen las normas del Estado por razones de seguridad, sanitarias o de interés militar y las normas relacionadas con las industrias sujetas a la legislación de minas, hidrocarburos o energía nuclear. El ejercicio de la competencia se realizará de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general. Seguridad de las instalaciones, de los procesos y de los productos industriales.

35. Instalaciones de producción, distribución y transporte de energía, cuando el transporte no salga de la comunidad y su aprovechamiento no afecte a otra Comunidad Autónoma, respetando lo establecido en el núm. 25 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

36. Procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia.

37. Publicidad, sin perjuicio de la legislación mercantil.

38. Servicio meteorológico de la Comunidad Autónoma.

39. Protección de menores.

40. Establecimientos de bolsas de valores y establecimiento y regulación de centros de contratación de mercancías situados o que operen en el territorio de la Comunidad Autónoma, de conformidad con la legislación mercantil.

41. Cajas de ahorro e instituciones de crédito cooperativo público y territorial, respetando lo que establezca el Estado en ejercicio de las competencias que le atribuye los artículos 149.1.11 y 149.1.13 de la Constitución.

42. Comercio interior, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y en los números 11 y 13 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución. Ordenación de la actividad comercial. Regulación de los calendarios y horarios comerciales con respeto al principio de unidad de mercado. Modalidades de venta, sin perjuicio de la legislación mercantil. Condiciones para ejercer la actividad comercial y el establecimiento de las normas de calidad en materia de comercio. Promoción de la competencia en el ámbito autonómico, sin perjuicio de la legislación estatal y europea y establecimiento y regulación de los órganos de defensa de la competencia de la Comunidad Autónoma.

43. Denominaciones de origen y demás indicaciones de procedencia relativas a los productos de la Comunidad Autónoma.

44. Investigación, innovación y desarrollo científico y técnico. Establecimiento de líneas propias de investigación y seguimiento, control y evolución de los proyectos.

45. Organización local, respetando lo previsto en los artículos 140, 141 y 149.1.18.ª de la Constitución.

46. Protección del medio ambiente, ecología y espacios naturales protegidos, sin perjuicio de la legislación básica del Estado. Normas adicionales de protección del medio ambiente.

47. Defensa de los consumidores y de los usuarios, en el marco de las bases y la ordenación de la actividad económica general y en el marco de las bases y la coordinación general de la sanidad, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y en los números 11, 13 y 16 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución. Regulación y fomento de las asociaciones de consumidores y usuarios. Regulación de los procedimientos de mediación.

48. Organización, funcionamiento y control de los centros sanitarios públicos y de los servicios de salud. Planificación de los recursos sanitarios. Coordinación de la sanidad privada con el sistema sanitario público. Promoción de la salud en todos los ámbitos, en el marco de las bases y la coordinación general de la sanidad. Ordenación farmacéutica, en el marco de lo que dispone el número 16, apartado 1, del artículo 149 de la Constitución.

49. Integración social y económica del inmigrante.

50. Pesca marítima en las aguas de las Illes Balears.

51. Bienes de dominio público y patrimoniales de su titularidad.

[. . .]

TÍTULO IV

De las instituciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

[. . .]

CAPÍTULO IV

De los Consejos Insulares

[. . .]

Artículo 70. *Competencias propias.*

Son competencias propias de los Consejos Insulares, además de las que les vengan atribuidas por la legislación estatal, las siguientes materias:

1. Urbanismo y habitabilidad.
2. Régimen local.
3. Información turística. Ordenación y promoción turística.
4. Servicios sociales y asistencia social. Desarrollo comunitario e integración. Política de protección y atención a personas dependientes. Complementos de la seguridad social no contributiva. Voluntariado social. Políticas de atención a las personas y a los colectivos en situación de pobreza o necesidad social.
5. Inspección técnica de vehículos.
6. Patrimonio monumental, cultural, histórico, artístico, arquitectónico, arqueológico y paisajístico en su ámbito territorial, y depósito legal de libros.
7. Actividades clasificadas. Parques acuáticos. Infracciones y sanciones.
8. Tutela, acogimiento y adopción de menores.
9. Deporte y ocio. Fomento y promoción de las actividades deportivas y de ocio.
10. Transportes terrestres.
11. Espectáculos públicos y actividades recreativas.
12. Agricultura, ganadería y pesca. Calidad, trazabilidad y condiciones de los productos agrícolas y ganaderos y de los productos alimenticios que de ellos se derivan.
13. Ordenación del territorio, incluyendo el litoral.
14. Artesanía. Fomento de la competitividad, la capacitación y el desarrollo de las empresas artesanas. Promoción de productos artesanales. Creación de canales de comercialización.
15. Carreteras y caminos.
16. Juventud. Diseño y aplicación de políticas, planes y programas destinados a la juventud.
17. Caza. Regulación, vigilancia y aprovechamiento de los recursos cinegéticos.
18. Cultura. Actividades artísticas y culturales. Fomento y difusión de la creación y la producción teatral, musical, cinematográfica y audiovisual, literaria, de danza y de artes combinadas. Promoción y animación socio-cultural.
19. Museos y archivos y bibliotecas de titularidad autonómica, en su ámbito territorial. Conservatorios de música, servicios de bellas artes, hemerotecas e instituciones similares, de ámbito insular.
20. Políticas de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. Mujer.

A la entrada en vigor del presente Estatuto de Autonomía se transferirán las competencias atribuidas como propias a los Consejos Insulares, mediante Decreto de traspaso acordado en Comisión Mixta de Transferencias.

[. . .]

§ 241

Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres

Comunidad Autónoma de las Illes Balears
«BOIB» núm. 99, de 4 de agosto de 2016
«BOE» núm. 202, de 22 de agosto de 2016
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2016-7994

LA PRESIDENTA DE LAS ILLES BALEARS

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de las Illes Balears ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 48.2 del Estatuto de Autonomía, tengo a bien promulgar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El principio de igualdad de mujeres y hombres así como la prohibición expresa de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En el artículo 2, los Estados partes se comprometen a «asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio». El Estado español ratificó la Convención en el año 1983.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se consagra formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y las acciones de la Unión y de los Estados miembros se debe integrar el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora al ordenamiento jurídico estatal dos directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre

de 2004, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a los bienes y servicios, y su suministro.

Actualmente, la legislación europea sobre igualdad de los sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Se han aprobado numerosas directivas europeas en el ámbito de la igualdad de trato de mujeres y hombres, que son jurídicamente vinculantes para los Estados miembros y que deben incorporarse a las legislaciones estatales. En especial, cabe destacar el Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE de 6 de junio de 2014). Además, la Ley Orgánica 3/2007 exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.

Tras veinticuatro años de autogobierno, se aprobó la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, cuyo artículo 17 dispone que «todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía». La Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer, considera que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni tiene que ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que debe informar el ordenamiento jurídico entero.

Los nuevos marcos legislativos de la Unión Europea y del Estado se aplican a todas las comunidades autónomas que conforman el Estado, y así cada una ha legislado en el ámbito de la igualdad. Este conjunto de normas legislativas es insuficiente si no van acompañadas de preceptos que obliguen a la aplicación de medidas favorecedoras de la igualdad real en la vida de las personas que integran la sociedad de nuestra comunidad autónoma. Por esta razón, se entiende que ha quedado superada la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, y que hace falta una nueva norma que consagre los principios de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears.

II

El papel que tradicionalmente jugaban los hombres y las mujeres en la sociedad ha cambiado: la mayor participación de las mujeres en el mundo laboral y su acceso al mundo educativo, a la formación, a la cultura y, cada vez más, al mundo de la toma de decisiones están generando cambios sociales favorables para avanzar en el camino de la plena igualdad entre mujeres y hombres. Estos cambios no serían posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y el esfuerzo de tantas mujeres que desde el anonimato han trabajado durante años por sus derechos fundamentales.

No obstante, las desigualdades se mantienen, la concepción patriarcal de las relaciones humanas continúa todavía vigente en muchas personas y el androcentrismo es todavía patente en muchos aspectos de la vida social y política.

El Consejo Rector del Instituto Balear de la Mujer en fecha 25 de abril de 2015 aprobó el IV Plan Estratégico de Igualdad 2015-2020, que recoge una diagnosis sobre la situación de las mujeres en las Illes Balears en los siguientes ejes: trabajo y economía; corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral; violencia contra las mujeres; participación política y social; educación y formación; salud; y otras políticas sectoriales.

El Informe Sombra CEDAW de las Illes Balears también analiza en especial la situación de las mujeres en los ámbitos de la educación y la cultura, el trabajo y los derechos económicos, las políticas de igualdad y la participación política, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como la violencia, la prostitución y el tráfico de mujeres y niñas con la finalidad de explotación sexual.

Una de las conclusiones de este análisis es la transversalidad de los problemas que afectan a las mujeres, la mitad de la población, y ello requiere un esfuerzo para una coordinación necesaria entre las instituciones y una orientación de los programas a actuaciones dirigidas a conseguir objetivos concretos. También se extrae de dicho análisis la necesidad de profundizar en las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Socialmente se considera que existen las condiciones adecuadas para poder aplicar una ley de igualdad en términos generales. La descentralización que inspira el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears tiene que posibilitar más eficacia en la atención a las personas, para acercar los servicios y las administraciones a las ciudadanas y los ciudadanos, y, al mismo tiempo, requiere más coordinación con el fin de evitar duplicidad o encabalgamiento de funciones o vacíos en los servicios sin asunción de responsabilidades.

III

Las Illes Balears han sido una comunidad autónoma puntera en la promoción de la igualdad en la representación política.

Es preciso profundizar en la aplicación de todos los preceptos legislativos en todos los ámbitos, en el mundo laboral, educativo, sanitario, social en general y también en lo referente a la necesaria corresponsabilidad en las unidades familiares, con el fin de que las mujeres disfruten completamente de todos los derechos cívicos, de ciudadanía.

En este sentido, debe mencionarse la necesaria participación de los hombres en esta corresponsabilidad y el compromiso de las administraciones para un nuevo uso del tiempo que permita la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los miembros de la unidad familiar. Las últimas encuestas sobre los usos del tiempo destacan que las mujeres dedican unas seis horas semanales a las tareas domésticas, mientras que los hombres solo les dedican dos horas y veinte minutos.

La Ley Orgánica 3/2007 prevé un permiso remunerado de dos semanas para los padres. Es preciso aumentar dicho permiso para conseguir el mencionado objetivo.

IV

Así, en el título preliminar de esta ley se trata de las disposiciones generales, que, además de ser de aplicación a todas las administraciones públicas de las Illes Balears, también lo son a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o las subvenciones que conceden los poderes públicos.

En el artículo 3 se fijan los principios generales de actuación de los poderes públicos, en el marco de los derechos establecidos en los artículos 16, 17 y 22 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.

En el título I se trata de las políticas públicas para la promoción de la igualdad de género y se hace referencia a las medidas que se deben implantar para integrar las políticas de género en las administraciones, como la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados y directivos.

Se dispone que las administraciones públicas deben incorporar la perspectiva de género en el diseño de sus políticas y deben incluir dicha perspectiva en los estudios y las estadísticas, con la finalidad de hacer visible el trabajo y la presencia de las mujeres en nuestra sociedad.

En el artículo 8 se dispone que se ha de garantizar un uso no sexista del lenguaje con corrección y un tratamiento igualitario en los contenidos y las imágenes que se usen en el desarrollo de las políticas.

También se regulan en este título los planes de igualdad, que tienen que aprobar en cada legislatura todas las administraciones públicas.

En el título II se regulan las competencias, las funciones, la organización institucional y la financiación de las administraciones públicas en aplicación del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en todo lo referente a las políticas de género y a las mujeres.

Así, en el artículo 13 se fijan las competencias del Gobierno de las Illes Balears; en el artículo 14, las de los consejos insulares; y en el 15, las de los ayuntamientos.

En el capítulo II, sobre la organización institucional y coordinación de las administraciones públicas de las Illes Balears, se crea el Observatorio para la Igualdad y las unidades para la igualdad, que deben crearse en todas las consejerías y en los consejos insulares, así como en los municipios de más de 20.000 habitantes.

También se crean órganos de coordinación y consultivos, como el Consejo para la Igualdad de Género, encargado de la coordinación interinstitucional de las administraciones

autonómicas, insulares y locales. Por otra parte, se prevé nombrar una defensora o un defensor de la igualdad de mujeres y hombres, adjunta o adjunto a la Sindicatura de Greuges.

Mediante el Decreto 49/2008, de 18 de abril, se creó el Consejo de Participación de las Mujeres, que ahora se incluye en el artículo 21 de esta ley.

En el título III se disponen las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de las Illes Balears.

Destacan el artículo 24, que hace referencia a la contratación pública, y el 25, que trata de la capacitación del personal al servicio de las administraciones.

Los capítulos I y II del título IV, de medidas para promover la igualdad y las áreas de intervención, se refieren a la educación, la cultura y el deporte. Debe promoverse la formación integral de las personas sin discriminación por motivos de sexo y se tiene que garantizar una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

En el artículo 27 se hace referencia al currículum y en el 28, a los materiales didácticos. Se innova respecto de la anterior legislación autonómica en el sentido de hacer efectivo el precepto de la presencia necesaria en los consejos escolares de una persona que impulse el seguimiento de las medidas para erradicar la discriminación por razón de sexo y a favor de la igualdad real y efectiva, como se prevé en la Ley Orgánica 3/2007.

Asimismo, se hace referencia al ámbito universitario y a la necesidad de la formación especializada. Es preciso que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios.

En el capítulo III se trata del empleo y de las medidas para el acceso de las mujeres al trabajo, a la calidad del empleo y a la igualdad en la seguridad y salud laboral, en el sector privado y en la función pública de las Illes Balears. También se incluye el fomento y el apoyo para elaborar planes de igualdad en las empresas y en la negociación colectiva. Asimismo, en las organizaciones empresariales y sindicales se tiene que procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección.

En el artículo 46, que es el último del capítulo III, se hace referencia al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el capítulo IV, dedicado a salud, se establece una serie de disposiciones generales sobre políticas específicas hacia la salud de las mujeres, el impulso por parte de la administración sanitaria de planes de formación entre el personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios, así como la sensibilización al respecto. Al mismo tiempo, se prevé el mandato de impulso de la investigación sobre las desigualdades de género en el ámbito de la salud y también la elaboración de materiales divulgativos dirigidos a las mujeres y de protocolos de actuación en los servicios de salud de atención primaria.

En el capítulo V de este título se trata de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y de la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito público y privado. También se hace referencia a nuevos usos del tiempo imprescindibles para poder armonizar la dedicación laboral y la familiar.

En la conciliación en la función pública balear, como novedad, se regula el permiso de paternidad individual y no transferible, de hasta cuatro semanas, en los casos de nacimiento de una hija o de un hijo, y de adopción o acogimiento permanente de menores de hasta seis años.

En el capítulo VI se hace referencia a los derechos sociales básicos de inclusión social y servicios sociocomunitarios.

En el capítulo VII se trata de los medios de comunicación, la publicidad y las nuevas tecnologías.

El título V está dedicado a la violencia machista. En él se disponen medidas de investigación, formación y prevención, y se regula el derecho a la protección efectiva, a la atención y a la asistencia psicológica a través de los centros de información y asesoramiento a las mujeres y de los servicios de acogida para víctimas de violencia machista.

El artículo 72 incluye la posibilidad de que la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears se persone en los procedimientos por actos de violencia machista cometidos en las Illes Balears en los que se haya causado la muerte o lesiones graves a las mujeres.

En el título VI se establece un régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En cuanto al resto de preceptos, se incorpora una disposición adicional que fija un mandato no normativo en relación a los planes de igualdad de los entes del sector público instrumental de la comunidad autónoma, así como otra relativa a la elaboración y al desarrollo de los protocolos de intervención para la atención a las víctimas de violencia machista.

También se incluye una disposición transitoria única con respecto a las previsiones del artículo 71 de la ley hasta que no entre en vigor el decreto de traspaso previsto en el artículo14.

Por otra parte, en otra disposición se deroga expresamente la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer, así como el resto de disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a esta ley, la contradigan o sean incompatibles con lo dispuesto en ella.

Por último, se establecen cuatro disposiciones finales: la primera, de modificación puntual de la Ley 5/2000, de 20 de abril, por la que se regula el Instituto Balear de la Mujer; la segunda supone una habilitación normativa al Consejo de Gobierno y a los consejos insulares, en sus respectivos ámbitos, para el desarrollo y la aplicación de esta ley; la tercera establece para el Gobierno un plazo máximo de dos años para la aprobación de las directrices relativas al informe de evaluación de impacto de género; y la última determina la entrada en vigor de esta misma ley.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres, esta ley tiene por objeto establecer y regular los mecanismos y dispositivos, así como las medidas y los recursos, dirigidos a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en cualquiera de los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta ley es de aplicación a las administraciones públicas de las Illes Balears.

2. En los términos que determina esta ley, se entiende por administraciones públicas de las Illes Balears:

a) La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y los entes que integran su sector público instrumental.

b) La Administración de los consejos insulares y los entes públicos dependientes o vinculados a estos.

c) La Administración local insular y los entes públicos dependientes o vinculados a esta.

d) La Universidad de las Illes Balears.

3. Asimismo, es de aplicación al resto de los poderes públicos así como a las personas físicas y jurídicas, en ambos casos en los términos y alcance establecidos en esta ley.

Artículo 3. *Principios generales.*

1. Para alcanzar la finalidad de esta ley, y en cumplimiento de los derechos y mandatos preceptuados en los artículos 16, 17 y 22 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, las actuaciones de los poderes públicos de las Illes Balears, en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios generales:

a) La igualdad de trato de mujeres y hombres, que implica la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos político, social, laboral, cultural, deportivo, de la salud, educativo y económico, en particular en cuanto al empleo, la formación profesional y las condiciones laborales.

b) La adopción de las medidas necesarias para eliminar la discriminación y la subordinación histórica de las mujeres, especialmente las que inciden en la creciente feminización de la pobreza.

c) El empoderamiento de las mujeres en todo el contenido de las políticas públicas dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

d) La adopción de medidas para erradicar la violencia machista, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexuales y de género, con el objeto de garantizar el derecho a vivir sin violencia.

e) El reconocimiento de la maternidad libre y decidida y de los derechos sexuales reproductivos, a fin de evitar efectos negativos y obstáculos en el desarrollo de las libertades de las mujeres.

f) La corresponsabilidad, a raíz del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y la atención de las personas en situación de dependencia.

g) La adopción de las medidas específicas destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que puedan existir en los diferentes ámbitos.

h) La especial protección del derecho a la igualdad de trato de las mujeres que están en riesgo de sufrir múltiples situaciones de discriminación por edad, etnia, origen social, nacionalidad, religión, salud, orientación e identidad sexuales, especialmente de las mujeres víctimas de trato para la explotación sexual.

i) La protección especial del derecho a la igualdad de trato de las mujeres inmigrantes.

j) La promoción del acceso a los recursos de cualquier tipo entre las mujeres que desarrollan su actividad en el sector primario y su participación en igualdad de condiciones y oportunidades en la economía y en la sociedad.

k) La paridad, composición equilibrada de mujeres y hombres, en los órganos de representación y de toma de decisiones, según la Ley electoral de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

l) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

m) La adopción de las medidas necesarias para hacer un uso no sexista del lenguaje y en todo caso, para evitar la invisibilidad de las mujeres a través del lenguaje.

n) La garantía y la promoción de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

o) La adopción de medidas de corresponsabilidad en la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y los hombres en las Illes Balears.

p) El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

q) La incorporación del principio de igualdad de género, el respeto hacia la diversidad afectiva y sexual y la coeducación en el sistema educativo de las Illes Balears.

r) La adopción de medidas de acción positiva que aseguren la igualdad de hombres y mujeres con respecto al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial, las condiciones de trabajo y la incentivación de la igualdad en la negociación de acuerdos y convenios laborales.

s) La incorporación del principio de igualdad de género en el sistema sanitario de las Illes Balears y en todas las políticas de salud.

t) El reconocimiento del derecho de las mujeres al propio cuerpo y a los derechos sexuales y reproductivos.

2. Los principios generales a los que hace referencia el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o las subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo personas físicas o jurídicas privadas, en los términos establecidos en esta ley.

3. A los efectos de lo establecido en esta ley, se entiende por poderes públicos las instituciones, las administraciones públicas de las Illes Balears y sus organismos y entidades dependientes, y cualquier entidad u organismo considerado sector público o poder

adjudicatario de acuerdo con el ámbito subjetivo establecido por la legislación básica estatal en materia de contratos.

TÍTULO I

Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

Artículo 4. *Representación equilibrada de mujeres y hombres.*

1. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, en conjunto, cuya designación le corresponda.

2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y de los entes que integran su sector público instrumental, así como las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo, respetarán el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

3. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y los entes que integran su sector público instrumental designarán a las personas que los representen en órganos colegiados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. Este principio rige también en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración o en otros órganos colegiados superiores de dirección de los entes en los que participen.

4. Los consejos insulares y las entidades locales de las Illes Balears, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de los titulares de los órganos directivos que les corresponda designar. También se ajustarán al principio de composición equilibrada de ambos sexos en la conformación de los tribunales y los órganos de selección de personal y en las comisiones de valoración de puestos de trabajo que les competan.

5. Las administraciones autonómica, insular y local promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros.

6. A los efectos de esta ley, se entiende por representación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de modo que ningún sexo supere el 60% del conjunto de personas a las que se refiere ni sea inferior al 40%.

Artículo 5. *Perspectiva de género y evaluación del impacto de género.*

1. La perspectiva de género se incorporará en todas las políticas de los poderes públicos de las Illes Balears.

2. A los efectos de esta ley, se entiende por perspectiva de género la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres.

3. En el procedimiento de elaboración de las leyes y de las disposiciones de carácter general dictadas, en el marco de sus competencias, por las administraciones públicas de las Illes Balears se incorporará un informe de evaluación de impacto de género, que tendrá por objeto, como mínimo, la estimación del impacto potencial del proyecto normativo en la situación de las mujeres y de los hombres como colectivo, así como el análisis de las repercusiones positivas o adversas, en materia de igualdad, de la actividad proyectada.

4. De conformidad con el informe de evaluación de impacto de género, el proyecto normativo debe respetar la igualdad de sexos mediante la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas e incluir las medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres considerados como colectivo.

5. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, a propuesta del Instituto Balear de la Mujer, aprobará las directrices en las que se establezcan las pautas que se deban seguir para llevar a cabo el informe de evaluación de impacto de género.

Artículo 6. *Informe de impacto de género en los anteproyectos de ley de presupuestos.*

1. Las leyes de presupuestos de la comunidad autónoma tienen que ser un elemento activo en la consecución de manera efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Las consejerías de la Administración de las Illes Balears y los entes del sector público instrumental de la comunidad autónoma incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos las actuaciones para adecuar el gasto a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.

3. La consejería competente en materia de hacienda verificará, con la participación del Instituto Balear de la Mujer, la incorporación de la perspectiva de género en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos de la comunidad autónoma, mediante la emisión de un informe de impacto de género sobre el anteproyecto de ley de presupuestos.

4. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de las consejerías y de los entes del sector público instrumental.

Artículo 7. *Estadísticas y estudios.*

Con el objetivo de cumplir las disposiciones de esta ley y de integrar de manera efectiva la perspectiva de género en la actividad ordinaria de las administraciones públicas de las Illes Balears, en la elaboración de estudios y estadísticas se observarán estos principios:

a) Conseguir la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género, por lo que se incluirá la variable «sexo» en todos los datos estadísticos, encuestas y registros autonómicos, con la finalidad de posibilitar un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y la influencia de estos indicadores en la realidad que se analiza.

b) Establecer nuevos indicadores que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se deba analizar, e incluirlos en las operaciones estadísticas.

c) Diseñar e introducir los indicadores y los mecanismos necesarios que permitan conocer la incidencia de otras variables que, si se dan, generen situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Llevar a cabo muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser tratadas y analizadas según la variable «sexo».

e) Tratar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación.

f) Revisar y, si es preciso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con el objetivo de contribuir al reconocimiento y a la valoración de las mujeres; revisar y adecuar las definiciones estadísticas para evitar los estereotipos de género y la identificación de las mujeres como colectivo; y prevenir los estereotipos negativos de determinados colectivos de mujeres.

Artículo 8. *Uso no sexista del lenguaje e imagen pública de las mujeres y los hombres.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears garantizarán un uso no sexista del lenguaje. Los poderes públicos y los organismos, las entidades y las sociedades dependientes de estos harán un uso no sexista del lenguaje en todas sus comunicaciones escritas, en la atención personal y en los medios de comunicación.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán que en todos los ámbitos tanto públicos como privados se haga un uso no sexista del lenguaje.

3. Las administraciones públicas de las Illes Balears reproducirán una imagen plural, diversa y no estereotipada de las mujeres y los hombres, tal como establece la normativa vigente en materia de publicidad audiovisual y de publicidad ilícita.

Artículo 9. *Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres.*

1. El plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres establece los objetivos y las medidas que se deben aplicar para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito territorial de las Illes Balears.

2. El Instituto Balear de la Mujer, con la colaboración de las consejerías correspondientes y con la participación de los consejos insulares y de las entidades locales, así como de los agentes sociales y económicos implicados o de las entidades y asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres de todas las Illes Balears, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres, así como de realizar su seguimiento y evaluación.

3. El Gobierno aprobará el plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres en el primer año de cada legislatura.

4. Los consejos insulares, en el ámbito de sus respectivas competencias, elaborarán planes insulares de igualdad de manera coordinada y coherente con los requerimientos establecidos en el plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres.

5. El Gobierno o, en su caso, los consejos insulares de acuerdo con sus respectivas competencias, impulsarán y darán el apoyo necesario a las administraciones locales para que puedan elaborar y aprobar planes de igualdad municipales.

Artículo 10. *Colaboración y coordinación entre administraciones públicas.*

1. El Gobierno de las Illes Balears, la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el Instituto Balear de la Mujer velarán para garantizar la coordinación y la integración adecuadas de las acciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, y adoptarán las medidas necesarias al respecto.

2. Las administraciones competentes en cada caso impulsarán la creación de órganos e instrumentos de colaboración con la finalidad de garantizar que las diferentes actuaciones públicas en materia de igualdad se produzcan a partir de la información recíproca, la consulta y la coordinación entre las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears. Estos órganos estarán integrados por las personas que representan las administraciones que forman parte de ellos.

Artículo 11. *Ayudas públicas.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears incorporarán a las bases reguladoras de las subvenciones, así como a las correspondientes convocatorias, la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en los casos en los que, por la naturaleza de la subvención o de los solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears y los organismos y las entidades dependientes de estas denegarán el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas en los últimos tres años por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.

3. Las administraciones públicas de las Illes Balears y los organismos y las entidades dependientes de estas introducirán en las convocatorias de subvenciones, becas o cualquier tipo de ayuda pública, cláusulas que impidan su concesión a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas

discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme.

4. Las entidades y empresas que estén en la situación citada en el punto anterior, podrán volver a presentarse a las convocatorias siempre que hayan cumplido con la sanción o la pena impuesta y hayan elaborado un plan de igualdad en las condiciones previstas en esta ley.

TÍTULO II

Competencias, funciones, organización institucional y financiación

CAPÍTULO I

Competencias de las administraciones públicas

Artículo 12. *Administraciones competentes.*

1. Las competencias en materia de políticas de género, conciliación de la vida familiar y laboral y mujer, así como todas las potestades vinculadas específicamente a la prevención y la atención integral de la violencia machista, serán ejercidas por la Administración de la comunidad autónoma en el conjunto de las Illes Balears o por las administraciones de los consejos insulares, en sus respectivos ámbitos territoriales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, esta ley y el resto de normativa, estatal o autonómica, que sea de aplicación.

2. Las administraciones locales de las Illes Balears también pueden ejercer competencias en las materias de promoción de la igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia machista, pero solo en los términos y las condiciones establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (LRBRL), y en esta ley.

Artículo 13. *Competencias del Gobierno y de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.*

1. En el marco de lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, y de conformidad con lo establecido en esta ley y en el resto de legislación aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la protección integral contra la violencia machista, el Gobierno y la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears tienen atribuidas las competencias en materia de políticas de género y de conciliación de la vida familiar y laboral, excepto las que son propias de los consejos insulares de acuerdo con el artículo 70.20 de la norma estatutaria.

2. En el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden al Gobierno y a la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, en materia de políticas de género y de conciliación de la vida familiar y laboral, las siguientes funciones:

a) Crear y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Planificar y elaborar los principios generales de actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva y de programas y servicios cuyo ámbito territorial sean las Illes Balears.

d) Evaluar las políticas de igualdad en el ámbito de las Illes Balears y el grado de cumplimiento de esta ley.

e) Colaborar con las diferentes administraciones públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Establecer medidas de fomento con la finalidad de dotar a los consejos insulares, a los ayuntamientos y al resto de entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para desarrollar programas y actividades dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

g) Planificar y diseñar la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan tener un conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención autonómica.

h) Llevar a cabo estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres cuyo ámbito territorial sean las Illes Balears.

i) Llevar a cabo actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, cuyo ámbito territorial sean las Illes Balears.

j) Hacer un seguimiento de la normativa autonómica y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

k) Facilitar asistencia técnica especializada en materia de igualdad a los consejos insulares, a las entidades locales y a las entidades públicas y privadas que actúen en las Illes Balears en materia de igualdad.

l) Establecer medidas de fomento para dotar a las empresas y a las organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para desarrollar planes, programas y actividades dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

m) Prestar servicios o establecer programas de carácter pluriinsular con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

n) Establecer relaciones y canales de participación y colaboración con las federaciones de asociaciones, con la iniciativa privada, con asociaciones del ámbito de la comunidad autónoma y con organismos e instituciones de las Illes Balears, así como de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

o) Establecer los principios generales y las condiciones mínimas básicas y comunes de aplicación para acreditar entidades para prestar servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

p) Investigar y detectar situaciones de discriminación por razón de sexo y adoptar medidas para su erradicación.

q) Ejercer la potestad sancionadora en su ámbito competencial.

r) Llevar a cabo cualquier otra función incluida en esta ley o que le sea encomendada en su ámbito de competencia.

3. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears ejerce las competencias objeto de esta ley por medio de:

a) El Instituto Balear de la Mujer, que queda adscrito a la consejería competente en materia de igualdad.

b) Las unidades administrativas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de esta ley.

Artículo 14. *Competencias propias de los consejos insulares.*

En las materias de políticas de género, conciliación de la vida familiar y laboral y mujer que, entre otras, menciona esta ley, los consejos insulares ejercerán, en sus respectivos ámbitos territoriales, las competencias que les son atribuidas como propias de conformidad con el artículo 70.20 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, sin perjuicio de que las funciones y los servicios inherentes a dichas competencias tengan que ser objeto de translación a las instituciones insulares mediante decreto de traspasos acordado en comisión mixta. En caso de traspaso, cada consejo insular elaborará su propia cartera de políticas públicas de igualdad de género.

Artículo 15. *Competencias que pueden ejercer los ayuntamientos.*

Sin perjuicio de las competencias propias de los municipios con respecto a la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social a la que hace referencia el artículo 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, en las materias de promoción de la igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia machista a las que se refiere esta ley, los municipios pueden ejercer competencias delegadas o competencias diferentes a las delegadas siempre que, en el primer caso, les sean delegadas por la administración titular de la competencia en el marco de lo dispuesto

en el artículo 27 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, o, en el segundo, se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7.4 de la misma Ley reguladora de las bases del régimen local.

Artículo 16. *Acreditación de servicios.*

El Gobierno de las Illes Balears fijará reglamentariamente los principios generales y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a las acreditaciones de entidades privadas para prestar servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, que se atendrán, en todo caso, a criterios de calidad y eficacia del servicio.

Artículo 17. *Financiación.*

1. El Gobierno de las Illes Balears consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios con el objeto de ejecutar las medidas establecidas en esta ley.

2. Los consejos insulares preverán las dotaciones económicas y los recursos suficientes para ejercer las competencias que les son propias de acuerdo con el artículo 70.20 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, así como las que les son atribuidas por esta ley.

3. Los municipios consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias que les asigne la Ley reguladora de las bases del régimen local, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7 y 27 de la citada ley.

CAPÍTULO II

Organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas de las Illes Balears

Sección 1.ª Organismos de igualdad

Artículo 18. *Observatorio para la Igualdad.*

1. Se crea el Observatorio para la Igualdad, adscrito al Instituto Balear de la Mujer, encargado de buscar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de los indicadores, desglosados por islas, de igualdad de mujeres y hombres en las Illes Balears, que sirvan para realizar propuestas de nuevas políticas dirigidas a cambiar y mejorar la situación de las mujeres en los diversos ámbitos. En cualquier caso, se priorizarán las áreas de la violencia machista, la situación laboral, la imagen pública de las mujeres y el ámbito educativo y de salud, y se fomentará la figura del agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los ámbitos público y privado.

2. El Observatorio dispondrá de dotación económica, medios tecnológicos y personal especializado suficientes para elaborar el sistema de indicadores, tratar los datos y difundirlos.

3. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las diferentes áreas de intervención, se determinarán en un reglamento que se desarrollará durante el primer año de aplicación de la ley.

Artículo 19. *Unidades para la igualdad.*

1. Para impulsar medidas para la igualdad, se constituirá o designará en cada consejería una unidad administrativa con el objeto de ejecutar lo dispuesto en esta ley y en el plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres que apruebe el Gobierno de las Illes Balears. Esta unidad contará con profesionales formados en igualdad de género.

2. Los consejos insulares y los municipios de más de 20.000 habitantes, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, adecuarán sus estructuras de modo que dispongan de un órgano responsable o unidad administrativa que se encargue de impulsar, programar y evaluar las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos de actuación territorial, y de asesorar sobre estas políticas.

3. Los consejos insulares, en el ámbito de sus competencias, son las instituciones encargadas de dar apoyo técnico y administrativo en materia de igualdad a los municipios de menos de 20.000 habitantes.

Sección 2.ª Órganos de coordinación y consultivos

Artículo 20. *Comisión para la Igualdad de Género.*

1. Se crea la Comisión para la Igualdad de Género como el órgano encargado de coordinar las políticas y los programas que llevan a cabo las administraciones autonómica, insular y local en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente. En la comisión estarán representados el Gobierno, los consejos insulares, la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB) y el Ayuntamiento de Palma.

3. El reglamento que se elabore no implicará en ningún caso incremento de personal laboral o funcionario ni de cargos de designación en la coordinación, y las correspondientes tareas y responsabilidades se distribuirán entre las diferentes administraciones participantes y partiendo de los puestos de trabajo existentes.

Artículo 21. *Consejo de Participación de las Mujeres.*

1. En el marco de esta ley, el Consejo de Participación de las Mujeres se configura como el máximo órgano de participación de carácter autonómico con la finalidad de favorecer el asociacionismo y la participación de las mujeres en los temas que puedan afectarlas.

2. Sus funciones son las establecidas en el Decreto 49/2008, de 18 de abril, como órgano colegiado de carácter consultivo y de asesoramiento de la Administración de la comunidad autónoma.

Sección 3.ª La Defensora o el Defensor de la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 22. *La Defensora o el Defensor de la igualdad de mujeres y hombres.*

1. La Sindicatura de Greuges, en la forma y en las condiciones que establece su normativa reguladora, velará especialmente para que las administraciones públicas cumplan las previsiones que establece esta ley.

2. Con esta finalidad, puede nombrarse una defensora o un defensor de la igualdad de mujeres y hombres adjunta o adjunto a la Sindicatura de Greuges.

TÍTULO III

Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de las administraciones públicas de las Illes Balears

Artículo 23. *Informe sobre actuaciones.*

1. Cada dos años, el Gobierno de las Illes Balears elaborará, en los términos que se establezcan reglamentariamente, un informe sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que se presentará al Parlamento de las Illes Balears.

2. Los consejos insulares incluirán en sus respectivas memorias las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad, con un apartado específico de las actuaciones hacia la igualdad desarrolladas durante el año natural.

Artículo 24. *Contratación pública.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears y el sector público instrumental, mediante los órganos de contratación, establecerán condiciones especiales con respecto a la ejecución de los contratos que se formalicen, con la finalidad de promover la igualdad

entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de las administraciones públicas de las Illes Balears establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones que presenten las empresas que dispongan del visado previsto en el artículo 40.5 de esta ley o del distintivo empresarial, o bien la acreditación equivalente en materia de igualdad, expedido por el órgano competente estatal o autonómico. Dicha preferencia en la adjudicación se aplicará siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base a la adjudicación.

3. El órgano de contratación establecerá indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas mencionadas en los apartados anteriores, para conseguir el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 25. *Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, con una mención especial de los cursos sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears garantizarán la capacitación específica o la experiencia del personal técnico que ocupe puestos que tengan, entre otras, las funciones de impulsar y diseñar programas de igualdad de oportunidades y de dar asesoramiento técnico en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y establecerán requisitos específicos de conocimiento en esta materia para acceder a dichos puestos.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes se establecerán programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los organismos responsables en materia de igualdad, que se realizarán preferentemente en horario laboral y que en este caso serán obligatorios.

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso a la función pública, las administraciones públicas de las Illes Balears incluirán contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

TÍTULO IV

Medidas para promover la igualdad y áreas de intervención

CAPÍTULO I

Educación

Artículo 26. *Disposiciones generales.*

1. Las políticas públicas educativas se dirigirán a la consecución de un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y los roles según el sexo, la orientación y la identidad sexuales, el rechazo de cualquier forma de discriminación, el tratamiento de la diversidad afectiva y sexual, y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello, se deberá potenciar la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otros.

2. La administración educativa deberá tener como uno de sus principios básicos la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente de la violencia machista.

3. La administración educativa de las Illes Balears garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos que fomenten la construcción de las relaciones igualitarias de las mujeres y los hombres sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación por orientación e identidad sexuales y las de violencia machista.

4. La administración educativa de las Illes Balears garantizará que en todos los centros educativos haya una persona responsable de la coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mejor conocimiento de los obstáculos y las discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres. Esta tarea de responsabilidad en materia de coeducación puede ser compatible con otras funciones en el centro.

5. La administración educativa de las Illes Balears garantizará la educación permanente del profesorado en materia de coeducación.

6. La administración educativa de las Illes Balears exigirá el cumplimiento del artículo 126.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de la educación, en el sentido de que, una vez constituido el consejo escolar del centro, dicho órgano deberá designar a una persona para impulsar medidas educativas para fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

7. La administración educativa arbitrará las medidas para garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación en la vida laboral, personal y familiar para favorecer la promoción profesional y la formación permanente de todo el personal docente.

8. Los centros educativos sostenidos con fondos públicos adoptarán prácticas de coeducación y favorecerán la formación en igualdad, tal como dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27. *Currículum.*

1. En las diferentes etapas educativas, en el diseño y el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento y disciplinas se integrarán los siguientes objetivos:

a) Eliminar los prejuicios, los estereotipos y los roles según el sexo, por la orientación sexual o por la identidad sexual construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con la finalidad de garantizar, tanto a las alumnas como a los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, y revisar y, en su caso, corregir los contenidos que se imparten.

c) Incorporar conocimientos necesarios para que las y los alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con las tareas domésticas y de atención de las personas.

d) Capacitar a las y los alumnos para que la elección de las opciones académicas sea libre y sin condicionamientos basados en el sexo.

e) Prevenir la violencia machista, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para resolver conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

f) Eliminar en la formación profesional los prejuicios, los estereotipos y los roles según el sexo con la finalidad de garantizar que no se produzca la segregación horizontal para evitar futuras repercusiones en la vida profesional y laboral.

g) Incluir el tratamiento de la vida afectiva y sexual con la finalidad de garantizar una formación integral, para prevenir, entre otras, conductas violentas, evitar embarazos no deseados y evitar también la discriminación por orientación sexual.

2. La administración educativa trasladará al personal docente, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones necesarias para hacer efectivo lo preceptuado por esta ley en el currículum educativo, en el marco de sus competencias.

3. La administración educativa, a través del Instituto para la Convivencia y el Éxito Escolar de las Illes Balears, o del organismo con las mismas competencias, analizará la importancia que tiene el fenómeno del uso de las tecnologías y redes sociales como

herramienta para ejercer la violencia machista, con el objetivo de diseñar actuaciones específicas para combatirlo.

Artículo 28. *Materiales didácticos.*

1. En todos los centros educativos de las Illes Balears, públicos, concertados y privados, no se pueden elaborar, difundir y utilizar materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad según el sexo, por orientación sexual o identidad sexual, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia machista, o inciten a ella. Estas consideraciones se aplicarán a los materiales didácticos en cualquier tipo de soporte, incluidos los objetos digitales.

2. Los libros de texto y los materiales, en cualquier soporte, de los centros educativos de las Illes Balears respetarán las normas mencionadas en el punto anterior, harán un uso no sexista del lenguaje, evitarán la invisibilización de las mujeres por medio del lenguaje y garantizarán en las imágenes o las representaciones la presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 29. *Consejos escolares.*

1. Los consejos escolares, el Consejo Escolar de las Illes Balears y los consejos escolares municipales designarán a una persona, con formación en igualdad de género, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia machista, y realice su seguimiento.

En caso de que no haya personas con formación en igualdad, la administración facilitará al inicio del curso escolar cursos de formación a tal efecto.

2. La composición de los consejos escolares deberá tender al equilibrio entre ambos sexos.

3. Una persona en representación del Instituto Balear de la Mujer formará parte del Consejo Escolar de las Illes Balears, con el fin de impulsar medidas educativas para fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, y para realizar su seguimiento.

Artículo 30. *Formación.*

1. La administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación del profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, coeducación, violencia machista y educación afectiva y sexual.

2. La oferta de formación permanente dirigida al profesorado, además de integrar la filosofía de la coeducación, incluirá entre las temáticas dirigidas a la formación en centros las relacionadas con la historia de las mujeres y la prevención, la detección y las formas de actuación ante la violencia en el ámbito escolar.

Artículo 31. *Ámbito universitario.*

1. En el sistema de educación superior y de investigación de las Illes Balears se fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación con la carrera profesional. Igualmente, se desarrollarán medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para favorecer la promoción profesional y la formación permanente de todo el personal.

2. En el sistema de educación superior de las Illes Balears se adoptarán las medidas necesarias para que se incluyan competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios de las diversas enseñanzas.

3. Asimismo, en el sistema de educación superior y de investigación de las Illes Balears se impulsarán medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados y en las diversas comisiones de selección y evaluación, y se fomentará la creación de unidades de igualdad.

4. En el sistema de educación superior y de investigación de las Illes Balears se promoverá el reconocimiento de los estudios de género como mérito en los procesos de evaluación.

5. En el sistema de investigación de las Illes Balears se impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.

6. En las convocatorias de ayudas y subvenciones para el sistema de investigación de las Illes Balears se tendrá en cuenta como criterio de desempate la valoración especial de los proyectos liderados por mujeres en los ámbitos científicos en los que están infrarepresentadas así como de los que presenten grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

7. En el sistema de investigación de las Illes Balears se deberá promover y fomentar la investigación sobre las mujeres dando apoyo a los proyectos de investigación que promuevan la igualdad de mujeres y hombres y a los que planteen medidas destinadas a comprender y erradicar la discriminación de las mujeres.

8. En el sistema de educación superior de las Illes Balears se promoverá la inclusión de competencias sobre la salud de las mujeres y sobre el enfoque de género en los planes de estudios de las enseñanzas de grado del ámbito sanitario.

CAPÍTULO II

Cultura y deporte

Sección 1.ª Cultura

Artículo 32. *Participación en el ámbito cultural.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y los hombres en las actividades culturales y lúdicas que tengan lugar en la comunidad autónoma.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears facilitarán el acceso de las mujeres a la cultura, divulgarán sus aportaciones en todas las manifestaciones culturales e incentivarán producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las disciplinas artísticas en las que la presencia de las mujeres sea minoritaria. Asimismo, deberán velar para que en las manifestaciones artísticas no se reproduzcan estereotipos y valores sexistas, y favorecerán la creación y la divulgación de obras que presenten innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y el sexismo.

3. Las administraciones públicas impulsarán la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promoverán políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de las Illes Balears, así como a su diversidad. Asimismo, potenciarán la presencia de mujeres creadoras en todas las exhibiciones locales, insulares y autonómicas.

4. Las administraciones públicas promoverán y garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la participación en las fiestas tradicionales y en la cultura popular, corrigiendo estereotipos sexistas.

Artículo 33. *Medidas para promover la igualdad.*

Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración así como las que regulen órganos afines habilitados para adquirir fondos culturales o artísticos incluirán una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

Sección 2.ª Deporte

Artículo 34. *Participación en el ámbito deportivo.*

1. El Gobierno de las Illes Balears, en coordinación con el resto de administraciones y organismos competentes, deberá facilitar la práctica deportiva de las mujeres e impulsar su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears planificarán actividades atendiendo a las necesidades específicas de mujeres y hombres, garantizando las etapas de su ciclo vital.

3. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán ayudas públicas destinadas a programas que trabajen en la visualización de las mujeres desde la primera infancia, desde una perspectiva de género, y en el fomento de la autonomía y el sentido de equipo, además de promover la salud en el deporte.

4. Las administraciones públicas y las federaciones, las asociaciones y las entidades deportivas de las Illes Balears velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en la organización de pruebas deportivas y convocatorias públicas de premios deportivos, así como por el tratamiento en igualdad para las y los deportistas de élite.

CAPÍTULO III

Empleo

Sección 1.ª Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Artículo 35. *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. Será un objetivo prioritario de la actuación del Gobierno de las Illes Balears la igualdad de oportunidades en el empleo. Con esta finalidad, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral con un empleo de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. El Gobierno de las Illes Balears desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que impliquen desigualdades retributivas.

Sección 2.ª Igualdad laboral en el sector privado y en la función pública de las Illes Balears

Artículo 36. *Políticas de empleo.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalización de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en las Illes Balears, incluyendo, si procede, las medidas específicas y necesarias.

2. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la participación equilibrada de las mujeres en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y tengan en cuenta las necesidades que impiden o dificultan que las mujeres accedan al mismo, con una especial atención a las mujeres con más riesgo de vulnerabilidad, exclusión o discriminación. La participación de las mujeres y los hombres en las diferentes políticas activas de empleo se realizará de manera proporcional al porcentaje de personas paradas de cada uno de los sexos.

3. El Gobierno de las Illes Balears prestará especial atención a los colectivos de mujeres que sufren varias causas de discriminación. Las mujeres víctimas de violencia machista demandantes de empleo se considerarán colectivos prioritarios para acceder a los planes públicos de empleo y a los cursos de formación para el empleo que financian total o parcialmente las administraciones públicas de las Illes Balears. También impulsará medidas de acción positiva para favorecer que se constituyan como trabajadoras autónomas o que se incorporen a la economía social.

4. El Servicio de Empleo de las Illes Balears también posibilitará que el personal de los servicios de empleo disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, que será obligatoria cuando se lleve a cabo dentro del horario laboral.

Las entidades colaboradoras con el apoyo de la administración posibilitarán que su personal tenga esta formación.

5. El Servicio de Empleo de las Illes Balears garantizará que en los programas de empleo que prevén contrataciones o ayudas económicas la participación de hombres y mujeres sea equilibrada tanto en los programas más recientes como en los ya consolidados. Al mismo tiempo, se adoptarán las medidas necesarias para obtener un mayor porcentaje de mujeres en las actividades formativas correspondientes a sectores, empleos o profesiones en los que estén poco representadas.

6. En el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears:

a) Corresponde al Gobierno de las Illes Balears garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito balear se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta por razón de sexo, por lo que deberá promover la dotación de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

b) Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo una planificación anual de las actuaciones que tengan como objetivo específico la vigilancia de las normas sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el trabajo. Asimismo, tendrá que informar de dicho plan anual a la Comisión para la Igualdad de Género.

7. El Gobierno de las Illes Balears, a través del Observatorio para la Igualdad, llevará a cabo estudios periódicos sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y la atención de las personas en las Illes Balears. El resultado de estos estudios se difundirá para dar a conocer la contribución a la economía y la sociedad baleares. En el diseño de las políticas económicas y sociales se tendrá en cuenta el valor del trabajo doméstico, reproductivo y de cuidado de la vida.

Artículo 37. *Incentivos a la contratación de mujeres.*

Las administraciones públicas incentivarán la contratación estable y el ascenso profesional a niveles superiores de las mujeres, teniendo en consideración con carácter prioritario los sectores y las categorías laborales en los que estén infrarrepresentadas, así como las situaciones singulares, sin menoscabo de los criterios técnicos y de cualificación profesional.

Artículo 38. *Promoción empresarial.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears incluirán en el marco de sus políticas de fomento empresarial ayudas específicas para mujeres con el objeto de crear empresas o cooperativas, o ayudas al autoempleo. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

2. Las medidas dirigidas al fomento del empresariado femenino o cooperativismo tendrán en cuenta especialmente a las mujeres emprendedoras con dificultades especiales de inserción laboral o en situaciones de desventaja social.

Artículo 39. *Calidad en el empleo.*

1. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, deberá incidir en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. También deberá fomentar la igualdad en la promoción profesional en procesos de formación continua y en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velar por la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual.

2. El Gobierno de las Illes Balears garantizará la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la relación laboral y, en especial, en cuanto a la igualdad de retribución por trabajo del mismo valor. Con esta finalidad, deberá promover que en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tenga un carácter prioritario el cumplimiento

del principio de igualdad de oportunidades en los ámbitos laboral y del empleo y el desarrollo de actuaciones específicas relativas a la lucha contra la brecha salarial.

3. Las administraciones públicas de las Illes Balears, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 40. *Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.*

1. El Gobierno de las Illes Balears, a través del Instituto Balear de la Mujer, fomentará la implantación voluntaria de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas a ello por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos. Estos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, podrán incluir medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación y la igualdad retributiva; medidas para fomentar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, y la protección ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, así como criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

2. Corresponde a la consejería competente en materia de negociación colectiva y de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la gestión del registro público de planes de igualdad, así como el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad y las actuaciones pertinentes de la autoridad laboral competente.

3. Las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de administración, y el Gobierno de las Illes Balears deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo.

4. Los programas de formación incluidos en los planes de igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas que tengan por objetivo la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

5. Para obtener los beneficios derivados de la elaboración de un plan de igualdad en las empresas es preciso que este tenga el visado previo del Instituto Balear de la Mujer, en los términos establecidos reglamentariamente.

6. El Gobierno de las Illes Balears reconocerá a las empresas que adopten planes de igualdad y que obtengan resultados efectivos en la implantación de las medidas de igualdad. Las condiciones y las características de los reconocimientos se establecerán reglamentariamente.

Artículo 41. *Negociación colectiva.*

1. Con pleno respeto al principio constitucional de la autonomía de la negociación colectiva, el Gobierno de las Illes Balears fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva en las Illes Balears. Se deberá promover la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia y en materia de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

2. Se pondrán en marcha actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación, se incluirá el papel que las mujeres tienen en ella.

3. El Gobierno de las Illes Balears pondrá esmero en que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto si es discriminación directa como indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de sexo.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable, adverso o de efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de su género.

4. El Gobierno de las Illes Balears promoverá que las organizaciones empresariales y las sindicales procuren la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

5. El Gobierno de las Illes Balears promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género, en los términos establecidos en el artículo 5 de esta ley.

6. La consejería competente en materia laboral promoverá un acuerdo marco interprofesional sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. El Gobierno de las Illes Balears promoverá medidas de acción positiva para cumplir con la igualdad de trato y de oportunidades en el marco de la negociación colectiva.

Artículo 42. *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo que se recogen en este título, las empresas pueden asumir, en virtud de un acuerdo con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores y de instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social mediante medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales y de cualquier índole, con la finalidad de mejorar la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de las Illes Balears impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

3. El Instituto Balear de la Mujer organizará sesiones informativas, jornadas, campañas u otras iniciativas, de forma periódica, para evidenciar todos los aspectos positivos y de rentabilidad social y económica de impulsar políticas de igualdad en el mundo empresarial.

Sección 3.ª Igualdad en el sector público

Artículo 43. *Empleo en el sector público.*

1. Para acceder al empleo público, las administraciones públicas de las Illes Balears incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género en los temarios para las pruebas selectivas.

2. A fin de que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se integre en el desarrollo de la actividad pública, las administraciones públicas de las Illes Balears garantizarán la formación del personal en esta materia.

3. A las ofertas de empleo público de las administraciones públicas de las Illes Balears se adjuntará una evaluación del impacto de género.

4. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público incluirán:

a) Una cláusula por la que, en caso de existencia de igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que su representación sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo y que justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al empleo.

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.

Asimismo, se determinará, en su caso, la necesidad de incluir cláusulas de acción positiva para el acceso de mujeres a puestos, categorías o grupos profesionales en los que se encuentren subrepresentadas.

Los órganos competentes en materia de función pública de las diferentes administraciones deberán disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten aplicar lo dispuesto en la letra a).

Artículo 44. *Planes de igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears, así como los organismos y las entidades dependientes, elaborarán planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación.

2. En estos planes se establecerán los objetivos que se deban alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y las medidas que deben adoptarse para ello.

3. Los planes de igualdad tendrán una vigencia máxima de cuatro años, serán evaluados cada dos años y, si procede, establecerán medidas correctoras.

Sección 4.ª Igualdad en la seguridad y salud laboral en el sector privado y en la función pública de las Illes Balears

Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán una concepción integral de la salud en el trabajo que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como los psicosociales en las diferencias entre las mujeres y los hombres. En cualquier caso, se deberá promover la incorporación de la perspectiva de género en la integración de la actividad preventiva de riesgos laborales en el ámbito público y privado.

2. Se deberán adoptar las medidas adecuadas de protección relativas a la salud, incluida la protección de la fertilidad y el derecho a la seguridad de las trabajadoras embarazadas, las que estén en situación de parto reciente y las que estén en periodo de lactancia realizando una adaptación de su puesto de trabajo.

3. Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. El Gobierno de las Illes Balears, a través de las áreas competentes en materia de salud pública y en materia de seguridad y salud laboral, elaborará un registro, de manera desglosada por sexo, edad y empleo, de los procesos de incapacidad temporal, por contingencias comunes o por contingencias profesionales, así como de los accidentes de trabajo, con el objeto de determinar los daños a la salud derivados de las exposiciones laborales que sufren de manera específica las mujeres.

5. Las administraciones públicas de las Illes Balears fomentarán la visibilización y la concienciación de las desigualdades de género en el ámbito laboral, y garantizarán, en cualquier caso, la realización de programas de formación específica destinados a los agentes sociales y a los servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.

Artículo 46. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. En su ámbito competencial, las administraciones públicas de las Illes Balears adoptarán las medidas necesarias para la existencia de un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tienen la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, por lo que el tratamiento y la prevención del acoso se abordarán desde esta perspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades penales, laborales y civiles que se deriven de ello.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que se deberán negociar con las y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, como la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En cualquier caso, se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, con el objeto de evitarlos, las administraciones públicas arbitrarán protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias ante las consecuencias derivadas de estas situaciones, con la finalidad de garantizar la prontitud y la confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación incluirán las indicaciones que se deberán seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Las consejerías competentes en materia de igualdad y prevención de riesgos laborales, coordinadas con el Instituto Balear de la Mujer, impulsarán la elaboración de dichos protocolos y realizarán su seguimiento y evaluación.

5. El Gobierno de las Illes Balears adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración pública como en el de las empresas privadas.

CAPÍTULO IV

Salud

Artículo 47. *Disposiciones generales.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán la aplicación de la transversalización de género a las políticas de salud e impulsarán políticas específicas de salud de las mujeres.

2. Todas las actuaciones asistenciales, los diagnósticos y los tratamientos, así como los planes de acción comunitaria, de investigación y de docencia en el ámbito de la salud, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres y las diferencias de sexo y género.

3. Las políticas públicas de salud garantizarán el mismo derecho a la salud a mujeres y hombres a través de la integración activa, en sus objetivos y actuaciones, del principio de igualdad de trato, y evitarán que, por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

4. Las políticas, las estrategias y los programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres y las medidas para abordarlas adecuadamente.

5. La administración sanitaria de las Illes Balears contribuirá a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, teniendo en cuenta de manera especial los problemas de salud con mayor incidencia para ellas, incluyendo programas de prevención y atención de los problemas de salud que afectan a las mujeres, con una atención especial a los colectivos más vulnerables.

6. La administración sanitaria de las Illes Balears garantizará la coordinación autonómica de salud y género, y promoverá el diseño de un plan integral y participativo que defina las acciones que deban fijarse para el impulso de la transversalización de género en todas las políticas y las acciones que se lleven a cabo.

7. La administración sanitaria de las Illes Balears garantizará las medidas necesarias ante la violencia contra las mujeres mediante el desarrollo de programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario, y mejorará los instrumentos, los protocolos, las guías para el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de las mujeres maltratadas en las agresiones sexuales ejercidas dentro y fuera del ámbito de la pareja.

8. La administración sanitaria de las Illes Balears asegurará el ejercicio de los derechos reproductivos y sexuales. Se impulsarán medidas para evitar embarazos no deseados, con una atención especial a las adolescentes, mediante políticas de promoción, información, formación y fácil acceso a todos los métodos anticonceptivos, incluido el anticonceptivo de urgencia.

9. El sistema sanitario garantizará el acceso a la interrupción voluntaria de los embarazos no deseados, de acuerdo con la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, en el Sistema Nacional de Salud, priorizando que las interrupciones voluntarias de los embarazos sean realizadas en la red de hospitales públicos.

Artículo 48. *Formación, promoción y sensibilización.*

1. La administración sanitaria adoptará las medidas necesarias para la inclusión de la perspectiva de género en salud en los planes de formación inicial y continuada del personal sanitario.

2. La administración sanitaria impulsará la sensibilización y formación del personal técnico y de gestión de los servicios sociosanitarios, con la finalidad de integrar la perspectiva de género en su tarea profesional.

3. Se deberán desarrollar planes de formación en el ámbito sanitario con el objeto de garantizar al personal sanitario la capacidad para detectar y atender situaciones de violencia machista.

4. La administración sanitaria integrará el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la perspectiva de género, en todos sus programas de promoción de la salud en el ámbito educativo, laboral y comunitario.

Artículo 49. *Investigaciones.*

1. Se impulsará la inclusión de la perspectiva de género en todas las investigaciones y el desarrollo de investigaciones específicas sobre las desigualdades de género en salud.

2. La administración sanitaria, la Universidad de las Illes Balears y el resto del sistema de investigación de las Illes Balears deberán favorecer la investigación, producción, publicación y difusión de información sobre la influencia del género en la salud.

3. La administración sanitaria garantizará que los sistemas de información sanitaria recojan, sistemáticamente, información desglosada por sexo y edad, y analicen los datos en relación con los condicionantes de género.

4. La administración sanitaria, en coordinación, si procede, con la administración laboral, promoverá la investigación sobre las causas, los factores asociados, los medios diagnósticos y los tratamientos de las patologías de alta prevalencia en las mujeres, teniendo en cuenta los condicionantes de género.

5. Se incorporará la perspectiva de género y de las mujeres en los sistemas de información sanitaria. Las encuestas de salud deberán introducir indicadores de salud sensibles a la detección de desigualdades y que prevean la diversidad de las mujeres.

Artículo 50. *Materiales.*

1. Las administraciones públicas impulsarán la elaboración de materiales divulgativos sobre salud dirigidos a las mujeres, con un uso no sexista del lenguaje y considerando la diversidad de mujeres.

2. Se deberá fomentar la elaboración de guías y protocolos de actuación en los servicios de salud de atención primaria, para procesos de alta prevalencia en mujeres o significativamente sensibles al impacto de género.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La corresponsabilidad

Artículo 51. *Derecho y deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres en las Illes Balears tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, para posibilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, con el fin de alcanzar la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears tomarán medidas con el fin de fomentar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia.

Artículo 52. *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. Para facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con un reparto equilibrado del tiempo entre hombres y mujeres, el Gobierno de las Illes Balears, en colaboración con los consejos insulares y las entidades locales, promoverá la elaboración de planes de uso del tiempo y la organización de espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y los servicios, y minimicen los desplazamientos y los tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y los de los centros educativos.

Sección 1.ª La conciliación en las empresas privadas

Artículo 53. *Conciliación en las empresas.*

1. El Gobierno de las Illes Balears impulsará medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa.

2. Asimismo, se incentivará a las empresas para que proporcionen medidas y servicios destinados a facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de infraestructuras y servicios adecuados.

Sección 2.ª La conciliación en la función pública balear

Artículo 54. *Conciliación en el empleo público.*

Las administraciones públicas de las Illes Balears impulsarán medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de infraestructuras y servicios adecuados, con el fin de facilitar la corresponsabilidad en la vida laboral, personal y familiar de las empleadas y los empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y las responsabilidades familiares domésticas, en los términos establecidos en la normativa sobre función pública.

Artículo 55. *Permiso de paternidad.*

1. En el marco de lo establecido en la normativa en materia de función pública y presupuestaria, las administraciones públicas de las Illes Balears establecerán un permiso de paternidad individual y no transferible, de hasta cuatro semanas, a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de una hija o un hijo, y de adopción o acogimiento permanente de menores de hasta seis años. Cuando se trate de progenitores, adoptantes o acogedores del mismo sexo, este permiso corresponderá a la persona que no haya disfrutado del permiso por parto, adopción o acogimiento.

2. Las condiciones de acceso y las modalidades de los permisos mencionados se establecerán reglamentariamente.

3. La administración laboral de las Illes Balears potenciará, en el marco del diálogo social, la ampliación de estas medidas de corresponsabilidad, que deberán negociar los agentes sociales y las organizaciones empresariales.

CAPÍTULO VI

Derechos sociales básicos

Artículo 56. *Inclusión social.*

Las administraciones públicas de las Illes Balears integrarán la perspectiva de género en los diferentes programas destinados a garantizar los derechos sociales básicos y promoverán las medidas necesarias, tanto jurídicas como económicas, para mejorar las condiciones de las mujeres en situación de precariedad económica derivada de situaciones como la viudedad, las familias monoparentales y el impago de la pensión alimenticia establecida por vía judicial.

Artículo 57. *Políticas urbanas, de ordenación territorial, de medio ambiente y de vivienda.*

Los poderes públicos de las Illes Balears arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, planeamiento urbanístico y transporte integren la perspectiva de género, y fomentarán la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas. Asimismo, dichas políticas deberán tener en cuenta las necesidades de los diferentes grupos sociales y de los distintos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los diversos servicios e infraestructuras urbanas.

Artículo 58. *Servicios sociocomunitarios.*

1. Se impulsará la creación de infraestructuras, programas y servicios sociocomunitarios a los que puedan acceder fácilmente las personas interesadas para simplificar el cumplimiento de las responsabilidades familiares, el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. La administración autonómica, en colaboración con el resto de las administraciones competentes, deberá poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencia a la infancia que cubran las necesidades de la población en las edades previas a la escolarización obligatoria y que ofrezcan horarios y calendarios amplios y flexibles.

CAPÍTULO VII

Medios de comunicación y publicidad. Sociedad del conocimiento y de la información, las nuevas tecnologías y la publicidad

Artículo 59. *Fomento de la igualdad en los medios de comunicación.*

1. Ningún medio de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las administraciones públicas de las Illes Balears puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como simples objetos sexuales. Tampoco puede difundir contenidos que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres, o inciten a ella.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears, teniendo en cuenta el asesoramiento del Observatorio para la Igualdad, deberán colaborar activamente con el personal de los medios de comunicación para alcanzar un acuerdo en cuanto al tratamiento adecuado de las informaciones sobre igualdad y en casos de violencia machista.

Artículo 60. *Los medios de comunicación de titularidad pública.*

1. Los medios de comunicación de titularidad pública transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

2. Los medios de comunicación de titularidad pública garantizarán la difusión de las actividades políticas, culturales, sociales y deportivas promovidas o dirigidas por mujeres.

3. Los medios de comunicación de titularidad pública darán apoyo y un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas para la igualdad que promuevan los diversos organismos de la comunidad autónoma.

4. Los medios de comunicación de titularidad pública deberán procurar la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad directiva y profesional y fomentar la relación con asociaciones de mujeres en el ámbito de la comunicación.

Artículo 61. *Los medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres.

2. Los medios de comunicación social no pueden difundir contenidos que justifiquen o banalicen la violencia machista, o inciten a ella.

3. En la elaboración de las programaciones, los medios de comunicación social deberán hacer un uso no sexista del lenguaje.

4. Lo establecido en el apartado anterior deberá tener una incidencia especial en los programas destinados a la población infantil y juvenil.

Artículo 62. *Publicidad.*

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en esta ley se considera ilícita, de conformidad con la legislación general de publicidad y comunicación institucional.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, orientación sexual o identidad sexual, o como simples objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia sexual, o inciten a ella.

3. El Instituto Balear de la Mujer, en caso de que tenga conocimiento de un tratamiento ilícito de la imagen de la mujer, solicitará a la empresa anunciante el cese y la rectificación de la publicidad, de conformidad con la legislación que sea de aplicación.

Artículo 63. *Nuevas tecnologías y sociedad de la información.*

1. Los poderes públicos de las Illes Balears promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías basándose en criterios de igualdad y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento, promoviendo el diseño y la creación de productos digitales de autoría femenina vinculados a la innovación y la creación de contenidos que respondan a las necesidades y a los intereses de las mujeres.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, financiados total o parcialmente por las administraciones públicas de las Illes Balears, se garantizará que se haga un uso no sexista del lenguaje y que su contenido no sea sexista.

Artículo 64. *Consejo Audiovisual de las Illes Balears.*

1. El Consejo Audiovisual de las Illes Balears, de acuerdo con su ley de creación, adoptará las medidas oportunas a fin de que los medios audiovisuales sobre los que ejerce sus funciones traten la violencia machista y la reflejen en toda su complejidad.

2. El Consejo Audiovisual de las Illes Balears contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones que ofrezcan los medios de comunicación en las Illes Balears, y también en la publicidad que emitan.

3. El Consejo Audiovisual de las Illes Balears puede solicitar a las empresas que se anuncien y a las empresas audiovisuales, de oficio o a instancia de la parte interesada, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida y, cuando sea pertinente, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos establecidos en su ley de creación.

TÍTULO V

Violencia machista

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 65. *Definición.*

1. A los efectos de esta ley, se entiende por violencia machista aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho mismo de ser mujeres.

2. La violencia a la que se refiere esta ley comprende cualquier acto de violencia por razón de sexo que tenga como consecuencia, o que pueda tener como consecuencia, un perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica, e incluye las amenazas de estos actos, la coerción y las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

3. A los efectos de esta ley, también se consideran víctimas las hijas y los hijos de la madre víctima de violencia.

4. A los efectos de esta ley, se considera violencia machista:

a) Violencia física, que incluye cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de las mujeres, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación de análoga afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tienen la consideración de actos de violencia física contra las mujeres los ejercidos por los hombres en su entorno familiar o en su entorno social o laboral.

b) Violencia psicológica, que incluye cualquier conducta, verbal o no verbal, que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, control, aislamiento,

culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación de análoga afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tienen la consideración de actos de violencia psicológica contra las mujeres los ejercidos por los hombres en su entorno familiar o en su entorno social o laboral.

c) Violencia económica, que incluye la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y de sus hijas y sus hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

d) Violencia sexual, abusos sexuales y agresiones sexuales, que incluyen cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por las mujeres: la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual o cualquier acto que impide a las mujeres ejercer libremente su sexualidad, con independencia de que el agresor tenga relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima o no.

e) Violencia simbólica, que incluye iconos, representaciones, narrativas, imágenes, etc., que reproducen o transmiten relaciones de dominación de los hombres respecto de las mujeres, así como desigualdades de poder entre sexos y de segregación.

f) Feminicidio, asesinato de mujeres por el hecho de ser mujeres, al margen de que exista o haya existido relación de pareja.

g) Mutilación genital femenina: cualquier procedimiento que implique o pueda implicar una eliminación total o parcial de los genitales femeninos o produzca lesiones en los mismos, aunque exista consentimiento expreso o tácito de la mujer o de la niña.

Sección 1. Investigación, formación y prevención

Artículo 66. *Investigación.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears promoverán la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar los problemas y las consecuencias de las diferentes formas de violencia sexista, así como sobre la eficacia y la idoneidad de las medidas aplicadas para erradicarla y para reparar sus efectos.

2. Anualmente, el Instituto Balear de la Mujer elaborará una evaluación de la eficacia de los recursos existentes en las Illes Balears en materia de violencia contra las mujeres y sus hijas e hijos, que se presentará al Parlamento de las Illes Balears. Con esta finalidad, las otras administraciones públicas implicadas deberán facilitarle toda la información disponible de los recursos y los programas dependientes de ellas.

Artículo 67. *Formación.*

1. Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas de las Illes Balears, en colaboración con el Instituto Balear de la Mujer, elaborarán un diagnóstico periódico para conocer el grado de formación de su personal y, de acuerdo con dicho diagnóstico, deberán modificar su programación formativa.

2. Se deberá fomentar la formación específica del personal de entidades privadas y garantizar la de las personas de entidades colaboradoras de la Administración mediante los mecanismos de adjudicación y evaluación continuada de los programas.

3. Las administraciones públicas garantizarán que los cuerpos policiales dependientes de ellas y todo el personal que pueda intervenir en la atención a las víctimas de violencia de género dispongan de la formación básica adecuada en materia de violencia machista y de la formación y la capacitación específicas y permanentes en materia de prevención, asistencia y protección de las mujeres que sufren violencia machista.

Artículo 68. *Prevención.*

Además de las medidas establecidas en esta ley, las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias y de manera coordinada, llevarán a cabo campañas de sensibilización que incluyan una serie de acciones pedagógicas y comunicativas destinadas a generar cambios y modificaciones en las actitudes de la

población que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista; una serie de acciones orientadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista por medio de la reducción de los factores de riesgo, incluido el trabajo específico con agresores, e impedir así su normalización, así como acciones destinadas a sensibilizar a la ciudadanía sobre dicha problemática.

Sección 2.ª Atención y protección a las víctimas

Artículo 69. *Derecho a la protección efectiva.*

Además de la formación especificada en el artículo 67 de esta ley, las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, dotarán a los cuerpos y fuerzas de seguridad propios de los recursos y protocolos necesarios para conseguir la máxima eficacia en la intervención en casos de violencia machista y derivarlas hacia los recurso psicosociales y orientativos existentes y, especialmente, en relación con la ejecución y el control de las medidas judiciales adoptadas para proteger a las mujeres afectadas.

Se creará un sistema de recogida de datos unificado y accesible a los sistemas de atención y una ventanilla única para mujeres víctimas de violencia de género.

Artículo 70. *Centros de atención y asistencia psicológica, social y jurídica específica.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears proporcionarán a las mujeres información y asesoramiento para paliar las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que les causa la violencia. Con esta finalidad se establecerán centros de información y asesoramiento a las mujeres que reflejen las tres dimensiones de la atención que en ellos se realizará: social, psicológica y jurídica.

2. Los centros de información y asesoramiento, además, prestarán asistencia psicológica y jurídica específica. Como mínimo, deberá haber un centro por cada isla. Las islas con más población tendrán que disponer de un centro por cada 100.000 mujeres. Además del personal de apoyo administrativo, los centros dispondrán de especialistas en trabajo social, psicología y derecho, que deberán tener formación específica en igualdad y violencia machista.

3. Reglamentariamente se establecerá cuáles deben ser las características de los centros y las ratios adecuadas de profesionales para ofrecer una atención de calidad a las víctimas de violencia machista.

4. Pueden beneficiarse de los servicios de estos centros las mujeres víctimas, los y las menores que estén bajo su patria potestad, guarda o tutela, y, en su caso, cualquier otra persona que dependa de las mujeres víctimas de violencia machista.

5. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears colaborará con la administración de justicia con el fin de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los juzgados de las Illes Balears se puedan llevar a cabo pruebas periciales sobre las mujeres y sus hijas e hijos, siempre que sea necesario para poder acreditar la existencia y la gravedad del maltrato o de las agresiones sexuales.

Artículo 71. *Centros de acogida y servicios de urgencia.*

1. Los consejos insulares y los municipios, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la existencia de servicios de acogida suficientes para atender a las necesidades de protección y alojamiento de las mujeres víctimas de violencia machista y de sus hijas e hijos mientras dure el proceso de atención.

2. Se garantizará un servicio integral para la atención de las mujeres víctimas de violencia machista y sus hijas e hijos, por lo que es preciso disponer de los recursos humanos necesarios. Los equipos del servicio integral deberán disponer del personal profesional adecuado, de especialistas en trabajo social, enfermería y educación y de servicios de asistencia psicológica, y deberán garantizar el asesoramiento jurídico y la orientación laboral. Deberá haber una plaza por cada 3.500 mujeres.

3. Los servicios de acogida deberán prever una plaza por cada 3.500 mujeres a partir de 18 años. En el caso concreto de la isla de Formentera, los servicios de acogida deberán prever una plaza por cada 2.500 mujeres y sus hijos.

4. Como mínimo, los servicios cumplirán las siguientes características:

a) Ser accesibles a cualquier mujer, con sus hijas e hijos a cargo, que sea víctima de violencia machista y que necesite protección y alojamiento urgente y temporal, independientemente de su situación personal, jurídica o social y especialmente sin la exigencia de tener que interponer una denuncia por los hechos sufridos.

b) Disponer de personal suficiente para una primera acogida y para llevar a cabo tareas de acompañamiento a las víctimas.

c) Tener las condiciones de seguridad suficientes y necesarias para salvaguardar la integridad física de las víctimas y de su personal.

d) Aplicar los protocolos de derivación a los servicios ordinarios para intervenir en estas situaciones.

e) Disponer de servicios específicos de atención para las y los menores.

5. El Gobierno de las Illes Balears, a iniciativa del Instituto Balear de la Mujer, establecerá reglamentariamente los criterios y las condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los citados servicios de acogida.

Artículo 72. *Personación de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.*

La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears se personará, de acuerdo con la legislación procesal vigente, en los procedimientos por actos de violencia machista cometidos en las Illes Balears en los que se causen la muerte o lesiones graves a las mujeres.

Artículo 73. *Prestaciones económicas.*

1. Las prestaciones económicas para cubrir gastos de urgencia social que establece el artículo 22.2 de la Ley 4/2009, de 11 de junio, de servicios sociales, deberán tener en cuenta la especificidad de las situaciones derivadas de violencia machista, especialmente con respecto al tiempo de tramitación y a las exigencias de documentación justificativa de la situación. En este caso es suficiente para la tramitación el informe de la trabajadora o el trabajador social de los servicios sociales comunitarios.

2. Estas ayudas son compatibles con cualquier otra prestación económica que se perciba del sistema público de servicios sociales y con otras ayudas establecidas por otras administraciones.

Artículo 74. *Vivienda.*

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas sector preferente en el acceso a viviendas protegidas de promoción pública. El Gobierno de las Illes Balears fijará reglamentariamente este trato preferente en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos a las mujeres que se han visto obligadas a dejar su vivienda como consecuencia de haber sufrido violencia machista. Se establecerán reservas u otro tipo de medidas para garantizar a las mujeres víctimas de violencia machista recursos de alojamiento necesarios.

Artículo 75. *Inserción laboral.*

1. Se establecerán reglamentariamente las condiciones para que las mujeres víctimas de violencia de género puedan acceder a cursos de formación para el empleo que financien total o parcialmente las administraciones públicas de las Illes Balears, mediante el sistema de contingentes o con otras medidas.

2. El Gobierno de las Illes Balears promoverá la contratación laboral de las víctimas de violencia machista, así como que se constituyan como trabajadoras autónomas.

Artículo 76. *Educación.*

En las condiciones que se fijen reglamentariamente y de acuerdo con su situación socioeconómica, las mujeres víctimas de violencia machista, y sus hijas e hijos, deberán

tener un trato preferente en el acceso a las escuelas financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas, con garantía del derecho a la escolarización inmediata, así como en el acceso a becas para sus hijas e hijos y a otras ayudas o servicios existentes en el ámbito educativo.

Artículo 77. *Coordinación interinstitucional.*

El Gobierno de las Illes Balears, a través del Instituto Balear de la Mujer, elaborará y desarrollará, junto con el resto de administraciones e instituciones competentes, los protocolos de intervención para la atención a las víctimas de violencia machista, en cualquiera de las fases del proceso en que se encuentre, que incluirán los mapas de procesos, los mapas de servicios y los mapas de cobertura de ratios para evitar la doble victimización de las mujeres y la duplicidad de servicios entre administraciones.

Artículo 78. *Identificación de las situaciones de violencia machista.*

1. A efectos de acceder a los derechos establecidos en esta sección, son medios de prueba cualificados para identificar las situaciones de violencia machista los siguientes:

a) La sentencia de cualquier orden jurisdiccional, aunque no sea firme, que declare que las mujeres han sufrido alguna de las formas de esta violencia.
b) La orden de protección vigente.
c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Si no existen algunos de los medios establecidos en el apartado 1 de este artículo, son medios específicos de identificación de las situaciones de violencia machista, siempre que expresen la existencia de indicios de que una mujer la ha sufrido o está en riesgo verosímil de sufrirla:

a) Cualquier medida judicial cautelar de protección, seguridad o de aseguramiento vigente.
b) El atestado elaborado por las fuerzas y cuerpos de seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia machista.
c) El informe del Ministerio Fiscal.
d) El informe médico, enfermero o psicológico de una o un profesional colegiado, en el que conste que la mujer ha sido atendida en algún centro sanitario por causa de violencia machista.
e) El informe de los servicios públicos con capacidad de identificación de las situaciones de violencia machista. Se reconoce esta capacidad a los servicios sociales comunitarios y a las unidades especializadas en las fuerzas y cuerpos de seguridad.
f) El informe del Instituto Balear de la Mujer y de los departamentos competentes en esta materia de los consejos insulares.
g) Cualquier otro medio establecido en alguna disposición legal.

3. Las disposiciones que regulen el reconocimiento de los derechos y el acceso a las prestaciones a los que hace referencia esta ley establecerán en cada caso, si procede, las formas de identificación de la violencia machista.

TÍTULO VI

Infracciones y sanciones

Artículo 79. *Concepto de infracción.*

1. Se consideran infracciones administrativas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres las acciones y las omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley.
2. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 80. *Sujetos responsables.*

1. Son responsables de las infracciones administrativas en materia de igualdad de oportunidades las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos tipificados como infracciones en este título.

2. La responsabilidad será solidaria cuando existan diversos responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.

Artículo 81. *Reincidencia.*

A los efectos de esta ley, existe reincidencia cuando la persona responsable de las infracciones previstas en esta ley sea sancionada mediante una resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, que se contará a partir de la notificación de la resolución.

Artículo 82. *Proporcionalidad en la imposición de las sanciones.*

Para determinar la cuantía de las multas y la aplicación de las otras sanciones, el órgano competente deberá atenerse a los criterios de graduación siguientes:

a) La naturaleza de los perjuicios causados.

b) La existencia de intencionalidad o reiteración.

c) La subsanación por parte de la persona infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento antes de que se dicte la resolución correspondiente.

Artículo 83. *Régimen de prescripciones.*

1. Las infracciones administrativas muy graves en las materias previstas en esta ley prescriben a los dos años; las graves, a los doce meses; y las leves, a los seis meses, que se contarán a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de esta ley es de un año para las sanciones muy graves; para las graves, de seis meses; y para las leves, de tres meses, que se contarán siempre a partir del día siguiente al de ser firme la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 84. *Concurrencia con otras infracciones.*

1. Las responsabilidades derivadas de esta ley se exigen sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad en la que se pueda incurrir.

2. Asimismo, no pueden ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

3. Cuando, con motivo de los expedientes administrativos que se instruyen, las conductas a las que se refiere esta ley puedan revestir carácter de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo deberá comunicar al Ministerio Fiscal, con la finalidad de exigir las responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir los sujetos infractores, y se deberá abstener de continuar el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no se pronuncie sobre él.

Artículo 85. *Infracciones leves.*

Se consideran infracciones leves:

a) Elaborar, utilizar y difundir en centros educativos de las Illes Balears libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función de su sexo o difundan una imagen vejatoria o discriminatoria de las mujeres.

b) Incumplir los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres, que prevé el artículo 66 de esta ley.

c) Vulnerar el principio de igualdad de oportunidades en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 86. *Infracciones graves.*

Se consideran infracciones graves:

a) El incumplimiento de la obligación de confidencialidad respecto de datos personales, sociales y sanitarios de mujeres que consten en los expedientes tramitados en aplicación de lo establecido en el título V de esta ley.
b) Las infracciones leves que se reiteren por segunda vez.

Artículo 87. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

a) La reiteración por tercera vez o posterior de una conducta infractora objeto de infracción leve.
b) La reiteración por segunda vez o posterior de la infracción grave de la obligación de confidencialidad respecto de datos personales, sociales y sanitarios de mujeres que consten en los expedientes tramitados en aplicación de lo establecido en el título V de esta ley.

Artículo 88. *Sanciones.*

1. La aplicación de las sanciones se llevará a cabo de la siguiente forma:

a) Las infracciones leves se pueden sancionar:

1.º Con una advertencia.
2.º Con una multa de hasta 3.000 €.

b) Las infracciones graves se pueden sancionar:

1.º Con una multa de 3.000,01 € a 30.000 €.
2.º Con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas de las Illes Balears por un periodo comprendido entre uno y tres años.
3.º Con la inhabilitación temporal, por el mismo periodo, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Las infracciones muy graves se pueden sancionar:

1.º Con una multa de 30.000,01 € a 90.000 €.
2.º Con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas de las Illes Balears por un periodo comprendido entre tres y cinco años.
3.º Con la inhabilitación temporal, por el mismo periodo, de la persona física o jurídica responsable para ejercer la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

2. Pueden acumularse dos o más sanciones para cada tipo de infracción de acuerdo con estos criterios:

a) Intencionalidad.
b) Participación en la comisión u omisión.
c) Abuso de autoridad.
d) Reiteración.

Artículo 89. *Competencia.*

1. La competencia para imponer las sanciones a las que se refiere esta ley corresponde al órgano de la administración competente en la materia.
2. Se determinarán reglamentariamente los órganos competentes para imponer las sanciones establecidas en este título.

Artículo 90. *Procedimiento sancionador.*

Si no existe legislación específica aplicable, el procedimiento para incoar y tramitar los expedientes administrativos sancionadores será el establecido en el Decreto 14/1994, de 10 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento que se debe seguir en el ejercicio de la potestad sancionadora en la comunidad autónoma de las Illes Balears, o la norma que lo sustituya, así como los principios que establezca la legislación básica estatal y autonómica relativos al régimen jurídico y al procedimiento administrativo de las administraciones públicas y del sector público.

Disposición adicional primera. *Mandamiento no normativo.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, los organismos y las entidades que integran el sector público instrumental de la comunidad autónoma deberán tener elaborados los planes de igualdad a los que se refiere el artículo 44 de esta ley.

Disposición adicional segunda. *Elaboración y desarrollo de los protocolos de intervención.*

La elaboración y el desarrollo de los protocolos de intervención para la atención a las víctimas de violencia machista a que se refiere el artículo 77 de esta ley deben efectuarse en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley.

Disposición transitoria única.

Con respecto a las previsiones del artículo 71 de esta ley, en cuanto a la obligatoriedad de disponer de centros de acogida y servicios de urgencia, el Gobierno garantizará la financiación de estos recursos humanos y materiales hasta que no entre en vigor el decreto de traspaso que prevé el artículo 14 de esta ley.

Disposición derogatoria única.

1. Se deroga la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer.
2. Igualmente, quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a esta ley, la contradigan o sean incompatibles con lo dispuesto en ella.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 5/2000, de 20 de abril, por la que se regula el Instituto Balear de la Mujer.*

Se da una nueva redacción a la letra f) del artículo 3 de la Ley 5/2000, de 20 de abril, por la que se regula el Instituto Balear de la Mujer:

> «Promover y proponer a las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de proyectos y el impulso de medidas, con la participación de todas las instancias implicadas, relativos a:
>
> – Una educación no sexista.
> – La incorporación de la mujer en el mundo laboral sin ningún tipo de discriminación.
> – La salud de la mujer.
> – La participación de la mujer en la vida pública.
> – La protección jurídica y social de la mujer.
> – El tratamiento de la mujer en los medios de comunicación y en la publicidad.
> – La promoción y el fomento de la mujer en el mundo del deporte.
> – Los contenidos formativos para el personal destinado a los centros o a las unidades administrativas que desarrollan tareas relacionadas con políticas de igualdad.»

Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se faculta al Consejo de Gobierno y a los consejos insulares para que, en el ámbito de sus competencias, dicten, en el plazo máximo de un año, las disposiciones reglamentarias que sean necesarias para desarrollar y aplicar esta ley.

Disposición final tercera. *Directrices del informe de evaluación de impacto de género.*

En el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno de las Illes Balears debe aprobar las directrices a que se refiere el apartado 5 del artículo 5 de esta ley.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, salvo su artículo 6, que será de aplicación a partir del 1 de enero de 2017.

§ 242

Ley 5/2000, de 20 de abril, del Instituto Balear de la Mujer

Comunidad Autónoma de las Illes Balears
«BOIB» núm. 53, de 27 de abril de 2000
«BOE» núm. 118, de 17 de mayo de 2000
Última modificación: 4 de agosto de 2016
Referencia: BOE-A-2000-9098

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE LAS ILLES BALEARS

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de las Islas Baleares ha aprobado y yo, en nombre del Rey, y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 27.2 del Estatuto de Autonomía, tengo a bien promulgar la siguiente Ley:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad como derecho básico disfruta de un amplio patrocinio constitucional. Así, el artículo 1.1 la propugna como valor superior del ordenamiento jurídico; en el artículo 9.2 se formula mandato expreso a los poderes públicos para que la hagan efectiva y en el artículo 14, por el principio de igualdad ante la Ley, se proscribe cualquier discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el Estatuto de Autonomía, en el artículo 9, ordena a las instituciones públicas la promoción de la libertad, la justicia, la igualdad y el progreso socioeconómico entre los ciudadanos de las Illes Balears y, en el artículo 10.14, atribuye a la comunidad autónoma la competencia exclusiva sobre acción y bienestar social, y desarrollo comunitario e integración.

Esto significa que el derecho fundamental a la igualdad no puede ni debe ser concebido únicamente como un derecho subjetivo, sino que, además, presenta una dimensión objetiva que lo transforma en un componente estructural básico que ha de informar el ordenamiento jurídico entero. Por este motivo, los poderes públicos están obligados, en el ámbito de sus funciones y competencias respectivas a conseguir que la implantación y el disfrute de este derecho fundamental sean reales y efectivos, en cualquier sector del ordenamiento en que sea afectado. Por tanto, dentro del marco de aquellos preceptos constitucionales meramente declarativos, la realidad de nuestro tiempo reclama una labor activa de las administraciones públicas y, también, una adecuada implicación de la comunidad balear para superar el déficit democrático que conlleva la desigualdad entre hombres y mujeres en las Illes Balears.

La certeza de que las sociedades más avanzadas social y culturalmente son aquéllas donde las mujeres han alcanzado las mayores cuotas de representatividad, participación y autonomía personal; la imperiosa necesidad de implicar a la ciudadanía en la superación y eliminación de hábitos, costumbres, tradiciones y estructuras sociales más propios de épocas pasadas que de la actual, así como la constatación de que, en el plano estrictamente jurídico, la igualdad veta la discriminación pero no prohíbe la diferenciación, son las razones

fundamentales que impulsan al Parlamento a la adopción de medidas que posibiliten la igualdad real entre mujer y hombre en todos los ámbitos.

Fiel a este propósito, la presente Ley crea un organismo autónomo que se denominará Instituto Balear de la Mujer, y prevé, a lo largo de su articulado, no sólo la creación de este Instituto, sino la afirmación de los fines y de las funciones que desarrollará.

Los órganos de gobierno del Instituto Balear de la Mujer serán su dirección y el Consejo Rector, órgano colegiado en el cual estarán representados los consejos insulares, la administración de la comunidad autónoma y las asociaciones de mujeres; todo esto, con el objetivo de favorecer la implicación y participación de la totalidad de las instituciones representadas y del asociacionismo femenino. Por último, la presente Ley recoge normas referentes al patrimonio, al personal y al régimen presupuestario del Instituto. Todo ello será oportunamente desarrollado mediante las disposiciones reglamentarias que dicte el Gobierno de las Illes Balears.

Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Instituto Balear de la Mujer como organismo autónomo con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la consejería competente en materia de igualdad, de acuerdo con lo que establezca la presidenta de las Illes Balears por medio del decreto que regula la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

2. El Instituto Balear de la Mujer se regirá por lo dispuesto en la presente Ley, las normas que la desarrollen y demás disposiciones que le sean de aplicación.

Artículo 2. *Fines.*

El Instituto Balear de la Mujer tiene como finalidades básicas, elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivos los principios de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en las Illes Balears.

Artículo 3. *Funciones.*

Son funciones del Instituto Balear de la Mujer:

a) Elaborar directrices destinadas a conseguir los fines propuestos e impulsar que los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma los apliquen.

b) Estudiar la situación de la mujer en la vida política, económica, cultural y social en las Illes Balears, y promover especialmente los estudios que sirvan de base para elaborar políticas de igualdad.

c) Realizar el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación y, si procede, elaborar las propuestas de reformas legislativas dirigidas a eliminar los obstáculos que dificulten o impidan la igualdad real entre ambos sexos.

d) Emitir informes y dictámenes en el curso de elaboración de disposiciones legales generales que afecten a la mujer, promovidas por el Gobierno de las Illes Balears, el Parlamento y los consejos insulares.

e) Impulsar las medidas de coordinación necesarias entre los programas de actuación que incidan en la situación de la mujer, desarrollados por los diversos poderes públicos de la comunidad autónoma.

f) Promover y proponer a las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, la ejecución de proyectos y el impulso de medidas, con la participación de todas las instancias implicadas, relativos a:

– Una educación no sexista.
– La incorporación de la mujer en el mundo laboral sin ningún tipo de discriminación.
– La salud de la mujer.
– La participación de la mujer en la vida pública.
– La protección jurídica y social de la mujer.
– El tratamiento de la mujer en los medios de comunicación y en la publicidad.
– La promoción y el fomento de la mujer en el mundo del deporte.

– Los contenidos formativos para el personal destinado a los centros o a las unidades administrativas que desarrollan tareas relacionadas con políticas de igualdad.

g) Asesorar a los distintos departamentos del Gobierno de las Illes Balears, colaborando para conseguir los fines propuestos y, en particular, instar a los consejos insulares y a los ayuntamientos proponiéndoles actividades complementarias a las del Instituto, en virtud de lo dispuesto en esta Ley.

h) Crear, fomentar y coordinar la prestación de servicios a favor de la mujer, preferentemente los dirigidos a aquéllas que tengan especial necesidad de ayuda.

i) Realizar campañas de sensibilización, promoción y difusión, con el fin de informar a la ciudadanía sobre los problemas de la mujer.

j) Establecer relaciones y formas de participación con entes y organismos que, por sus fines y funciones, contribuyan a la consecución de los fines del Instituto, así como con instituciones u organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.

k) A través del Instituto se podrán recibir y canalizar las denuncias formuladas en casos de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.

l) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pueda encomendar.

Artículo 4. *Plan de actuación, informe y memoria anual.*

1. El Instituto presentará al Gobierno de las Illes Balears, para su aprobación, en el inicio de cada legislatura, un plan de medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de las Illes Balears.

2. Asimismo, dentro del primer trimestre de cada año natural, el Instituto presentará al Gobierno de las Illes Balears un informe sobre la situación de la mujer en Baleares y una memoria sobre la actuación de los poderes públicos en este ámbito, en la que se hará referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del mencionado plan.

3. Tanto el plan como el informe y la memoria se enviarán al Parlamento de las Illes Balears así como a los consejos insulares y ayuntamientos de la comunidad autónoma.

Artículo 5. *Órganos del Instituto.*

El Instituto Balear de la Mujer se rige por los siguientes órganos:

a) El Consejo Rector.

b) La Dirección del Instituto.

Artículo 6. *Miembros del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano colegiado de gobierno y de dirección del Instituto.

2. El Consejo Rector actuará en Pleno y en Comisión Permanente. Su composición, funciones y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

En cualquier caso, tendrán presencia en el Pleno los siguientes miembros: Representantes de cada uno de los grupos parlamentarios, representantes de cada uno de los consejos insulares, representantes designados por la Federación de Entidades Locales de las Illes Balears (FELIB), y representantes de las diferentes asociaciones de mujeres que tengan su ámbito de actuación en las Illes Balears.

3. El Consejo Rector ajustará su funcionamiento y el régimen de adopción de acuerdos a lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Artículo 7. *Dirección del Instituto.*

1. La Dirección del Instituto asume la gestión y dirección de la entidad con sujeción a las directrices y a los acuerdos emanados del Consejo Rector y de su Presidencia.

2. El nombramiento y el cese en el cargo se tienen que hacer por decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta de la persona titular de la consejería competente en materia de

igualdad en la cual esté adscrito el Instituto Balear de la Mujer, y tiene la consideración de alto cargo.

Artículo 8. *Patrimonio.*

El régimen patrimonial estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 29 de marzo, de Entidades Autónomas y Empresas Públicas y Vinculadas de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en la Ley 11/1990, de 17 de octubre, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en la Ley 1/1986, de 5 de febrero, de Finanzas de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y demás disposiciones que, por razón de la materia, le sean de aplicación.

Artículo 9. *Personal.*

El personal del Instituto estará integrado por el personal de la Administración de las Illes Balears que sea adscrito al mismo y por el personal de nuevo ingreso que se incorpore a dicho Instituto de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 10. *Fondos de financiación.*

El Instituto Balear de la Mujer dispone, para el ejercicio de sus funciones de los siguientes recursos económicos:

1. Los asignados con cargo a los presupuestos de la comunidad autónoma.
2. Las subvenciones y aportaciones voluntarias de entidades y particulares.
3. Los bienes y derechos que constituyen su patrimonio, así como sus posibles rendimientos.
4. Los beneficios que, en su caso, se obtengan de la actividad propia del servicio.
5. Cualesquiera otros recursos que legalmente le puedan ser atribuidos.

Artículo 11. *Presupuesto.*

1. El sistema presupuestario del Instituto se regulará por la Ley de Finanzas de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y por las leyes de presupuestos generales de cada ejercicio.
2. El presupuesto del Instituto se incluirá en los presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Illes Balears, de forma diferenciada, como sección presupuestaria.

Disposición transitoria.

1. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno de las Illes Balears adoptará las medidas organizativas y ejecutivas para la constitución de los órganos rectores y el inicio del funcionamiento del Instituto Balear de la Mujer.
2. Mientras no se inicie el funcionamiento del Instituto Balear de la Mujer, la Comisión Interdepartamental de la Mujer continuará ejerciendo sus funciones correspondientes.

Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno de las Illes Balears para dictar las disposiciones reglamentarias para el desarrollo y la aplicación de la presente ley.

Disposición final segunda.

Se faculta al Gobierno de las Illes Balears para la adopción de las medidas oportunas para la supresión de la Comisión Interdepartamental de la Mujer, así como para determinar los recursos materiales y personales de la misma que se hayan de integrar en el Instituto Balear de la Mujer.

Disposición final tercera.

La Consejería de Hacienda y Presupuestos realizará las modificaciones presupuestarias precisas para habilitar los créditos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en esta Ley.

Disposición final cuarta.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Butlletí Oficial de les Illes Balears».

§ 243

Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears. [Inclusión parcial]

Comunidad Autónoma de las Illes Balears
«BOIB» núm. 97, de 7 de agosto de 2018
«BOE» núm. 236, de 29 de septiembre de 2018
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2018-13192

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Finalidades.*

Mediante esta ley, se articula un conjunto de medidas dirigidas a alcanzar las siguientes finalidades:

a) Gestionar, a través del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral, las políticas en materia de seguridad, higiene, ergonomía, psicosociología, clima y salud laboral de la comunidad autónoma de las Illes Balears, tendentes a la eliminación o reducción en el origen de las causas de los riesgos inherentes a las condiciones de trabajo, y promocionar todas sus mejoras orientadas a elevar el nivel de seguridad y salud del personal trabajador.

b) Desarrollar, consolidar y difundir la cultura de la prevención en las Illes Balears, y fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana sobre los valores de la seguridad y la salud en el trabajo.

c) Promover la mejora continua de los niveles de seguridad, salud laboral y bienestar laboral en los centros de trabajo establecidos en el ámbito de la comunidad autónoma.

d) Mejorar la prevención y detección, de enfermedades que puedan tener un origen profesional, a través de una coordinación más eficaz entre las consejerías competentes en materia de trabajo y salud. En todo caso, resulta necesario incorporar la perspectiva de género a la hora de estudiar y detectar las enfermedades señaladas.

e) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la integración de la actividad preventiva de riesgos laborales en el ámbito público y privado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

f) Difundir y promover el cumplimiento práctico y suficiente de la normativa de prevención de riesgos laborales.

TÍTULO I

El Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral

[. . .]

CAPÍTULO II

Finalidad y funciones

Artículo 5. *Finalidad.*

El Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral tiene la finalidad de promover la seguridad y la salud en el trabajo y, específicamente:

a) La realización de la actividad preventiva gestionando los servicios correspondientes.

b) El desarrollo de la información, la investigación y la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Se garantizará, además, la presencia en los diversos niveles del sistema educativo de objetivos y valores referidos a seguridad y salud en el trabajo.

c) El asesoramiento, la colaboración y el apoyo técnico a las empresas, al personal trabajador, a los agentes sociales y a los organismos administrativos.

d) La diagnosis del mercado de trabajo de las Illes Balears y la identificación de las especificidades que presenta respecto a la problemática de la seguridad en el trabajo como tarea preliminar y orientadora de las políticas de prevención.

e) El seguimiento y la evaluación de las actuaciones técnico-preventivas necesarias en materia de seguridad y salud laboral, y la promoción de la adopción de las medidas preventivas necesarias para su correcto funcionamiento.

f) La ejecución de los planes y los programas, en desarrollo de políticas en esta materia, que le asigne el Consejo Rector del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral y la consejería competente en materia de trabajo.

g) La coordinación de las competencias públicas en materia de seguridad y salud de las consejerías competentes en materia de salud y salud pública, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; la Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad; la Llei 16/2010, de 28 de diciembre, de salud pública de las Illes Balears; el artículo 35 de la Ley 5/2003, de 4 de abril, de salud de las Illes Balears; y la normativa de desarrollo.

h) El ejercicio de las funciones de colaboración pericial, asesoramiento técnico y comprobación de las condiciones de seguridad y seguridad y salud, en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como con el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

i) La promoción de la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de salud y prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2016, de 28 de julio.

j) Establecer los mecanismos necesarios para una adecuada asistencia e integración social de las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

k) Posibilitar la participación de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears en los procedimientos penales incoados por la comisión de delitos derivados de la infracción de normas de prevención de riesgos laborales en la forma y los supuestos previstos en la legislación estatal.

[. . .]

TÍTULO II

Medidas de sensibilización sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo

[. . .]

CAPÍTULO II

En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación

Artículo 26. *Campañas públicas de sensibilización.*

1. La comunidad autónoma de las Illes Balears tiene que hacer regularmente campañas de sensibilización sobre la prevención de riesgos laborales y a favor de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. A este efecto, tiene que utilizar los medios que sean necesarios para que el conjunto de la población y, especialmente, la población en edad laboral tengan acceso a las campañas, y prestar especial atención a los colectivos sociales con necesidades específicas en los cuales el nivel de desprotección pueda ser mayor.

2. Las campañas pueden orientarse, entre otras finalidades, a favorecer la integración de la prevención laboral como hábito social de primer orden, así como a propiciar el cumplimiento de las obligaciones a que quedan sujetos tanto las empresas como las personas trabajadoras.

3. Asimismo, las campañas de sensibilización se tienen que llevar a cabo de manera que se garantice su accesibilidad a las personas con discapacidad.

4. En todo caso, y en cumplimiento del artículo 45 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, en las campañas de sensibilización se tiene que promover la incorporación de la perspectiva de género en la integración de la actividad preventiva de riesgos laborales.

5. En todo caso, y en cumplimiento de la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia, en las campañas de sensibilización se tiene que promover la incorporación de la perspectiva sobre la orientación sexual y la identidad de género para garantizar el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la actividad preventiva de riesgos laborales.

[. . .]

§ 244

Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 1983
Última modificación: 17 de julio de 2010
Referencia: BOE-A-1983-6317

TITULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 7.

1. Los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos de la Comunidad de Madrid son los establecidos en la Constitución.

2. A los efectos del presente Estatuto, gozan de la condición política de ciudadanos de la Comunidad los españoles que, de acuerdo con las leyes generales del Estado, tengan vecindad administrativa en cualquiera de sus municipios.

3. Como madrileños, gozan de los derechos políticos definidos en este Estatuto, los ciudadanos españoles residentes en el extranjero que hayan tenido su última vecindad administrativa en la Comunidad de Madrid y acrediten esta condición en el correspondiente Consulado de España. Gozarán también de estos derechos sus descendientes inscritos como españoles, si así lo solicitan, en la forma que determine la ley del Estado.

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

[. . .]

TITULO II

De las competencias de la Comunidad

Artículo 26.

1. La Comunidad de Madrid, en los términos establecidos en el presente Estatuto, tiene competencia exclusiva en las siguientes materias:

1.1 Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

1.2 Creación o supresión de municipios, alteración de los términos municipales comprendidos en su territorio y creación de circunscripciones territoriales propias, en los términos previstos en el artículo 3 del presente Estatuto.

1.3 Procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia.

1.4 Ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

1.5 Obras públicas de interés de la Comunidad, dentro de su propio territorio.

1.6 Ferrocarriles, carreteras y caminos cuyo itinerario discurra íntegramente en el territorio de la Comunidad de Madrid y, en los mismos términos, el transporte terrestre y por cable. Centros de contratación y terminales de carga en materia de transportes terrestres en el ámbito de la Comunidad.

1.7 Instalaciones de navegación y deporte en aguas continentales, aeropuertos y helipuertos deportivos, así como los que no desarrollen actividades comerciales.

1.8 Proyectos, construcción y explotación de los aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos de interés de la Comunidad. Aguas nacientes, superficiales, subterráneas, minerales y termales, cuando discurran íntegramente por el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. Ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos cuando las aguas discurran íntegramente por el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

1.9 Pesca fluvial y lacustre, acuicultura y caza.

1.10 Tratamiento singular de las zonas de montaña.

1.11 Instalación de producción, distribución y transporte de cualesquiera energías, cuando el transporte no salga de su territorio y su aprovechamiento no afecte a otra Comunidad. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los números 22ª y 25ª del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

1.12 Publicidad, sin perjuicio de las normas dictadas por el Estado para sectores y medios específicos, de acuerdo con las materias 1ª ,6ª y 8ª del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución.

1.13 Ferias y mercados interiores, incluidas las exposiciones. Establecimiento de bolsas de valores y establecimiento y regulación de centros de contratación de mercancías, conforme a la legislación mercantil.

1.14 Cooperativas y entidades asimilables, mutualidades no integradas en la Seguridad Social, conforme a la legislación mercantil.

1.15 Artesanía.

1.16 Denominaciones de origen, en colaboración con el Estado.

1.17 Fomento del desarrollo económico de la Comunidad de Madrid, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional.

1.18 Archivos, bibliotecas, museos, hemerotecas, conservatorios de música y danza, centros dramáticos y de bellas artes, y demás centros de depósito cultural o colecciones de análoga naturaleza, de interés para la Comunidad de Madrid, que no sean de titularidad estatal.

1.19 Patrimonio histórico, artístico, monumental, arqueológico, arquitectónico y científico de interés para la Comunidad, sin perjuicio de la competencia del Estado para la defensa de los mismos contra la exportación y la expoliación.

1.20 Fomento de la cultura y la investigación científica y técnica.

1.21 Promoción y ordenación del turismo en su ámbito territorial.

1.22 Deporte y ocio.

1.23 Promoción y ayuda a la tercera edad, emigrantes, minusválidos y demás grupos sociales necesitados de especial atención, incluida la creación de centros de protección, reinserción y rehabilitación.

1.24 Protección y tutela de menores y desarrollo de políticas de promoción integral de la juventud.

1.25 Promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural.

1.26 Fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en la Comunidad de Madrid.

1.27 Vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones.

1.28 Coordinación y demás facultades en relación con las policías locales, en los términos que establezca la Ley Orgánica.

1.29 Casinos, juegos y apuestas con exclusión de las apuestas mutuas deportivo-benéficas.

1.30 Espectáculos públicos.

1.31 Estadística para fines no estatales.

1.32 Servicio meteorológico de la Comunidad de Madrid.

2. En el ejercicio de estas competencias corresponderá a la Comunidad de Madrid la potestad legislativa, la reglamentaria y la función ejecutiva que se ejercerán respetando, en todo caso, lo dispuesto en la Constitución Española.

3.1 De acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y la política monetaria del Estado, corresponde a la Comunidad de Madrid, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y en las materias 11ª y 13ª del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución, la competencia exclusiva en las siguientes materias:

3.1.1 Ordenación y planificación de la actividad económica regional.

3.1.2 Comercio interior, sin perjuicio de la política general de precios, de la libre circulación de bienes en el territorio del Estado y de la legislación sobre defensa de la competencia.

3.1.3 Industria, sin perjuicio de lo que determinen las normas del Estado por razones de seguridad, sanitarias o de interés militar y las normas relacionadas con las industrias que estén sujetas a la legislación de minas, hidrocarburos y energía nuclear.

3.1.4 Agricultura, ganadería e industrias agroalimentarias.

3.1.5 Instituciones de crédito corporativo público y territorial. Cajas de Ahorro.

3.1.6 Sector público económico de Madrid, en cuanto no esté contemplado por otros preceptos de este Estatuto.

3.2 La Comunidad de Madrid participará, asimismo, en la gestión del sector público económico estatal, en los casos y actividades que procedan.

[. . .]

§ 245

Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid. [Inclusión parcial]

Comunidad de Madrid
«BOCM» núm. 310, de 29 de diciembre de 2005
«BOE» núm. 52, de 2 de marzo de 2006
Última modificación: 28 de junio de 2018
Referencia: BOE-A-2006-3667

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley todas las manifestaciones de Violencia de Género, ejercidas sobre la mujer, como expresión de la discriminación, la situación histórica de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

2. La Violencia de Género a que se refiere la presente Ley comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera Violencia de Género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agreda a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, las conductas que tengan por objeto mantener a la mujer en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

3. En particular, se entienden incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las siguientes acciones o conductas, en la forma en que quedan definidas en el Código Penal:

a) Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, también las agresiones físicas o psíquicas ejercidas por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia.

b) Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.

c) La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.

d) La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.

e) El acoso sexual en el ámbito laboral.
f) Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
g) El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

TÍTULO I

Medidas frente a la Violencia de Género

CAPÍTULO I

Medidas de sensibilización frente a la Violencia de Género

[. . .]

Artículo 4. *Medidas en el ámbito publicitario.*

1. La Comunidad de Madrid velará para que la publicidad que se emita por los diferentes medios de comunicación radicados en su ámbito territorial no utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.
2. El Observatorio Regional de la Violencia de Género, a través de su Consejo Asesor, estará facultado para:

a) Informar, a instancias del Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o de cualquiera de las Consejerías representadas en el Observatorio Regional de la Violencia de Género, en materia de defensa de los derechos de las mujeres y de lucha contra la Violencia de Género en el ámbito publicitario.
b) Colaborar en la realización de campañas de sensibilización que tengan por objeto el fomento de la lucha contra la Violencia de Género y la no discriminación por razón de sexo.

3. La Comunidad de Madrid, actuando de oficio o a instancia de parte, podrá solicitar la cesación y rectificación de cualquier publicidad emitida en su ámbito territorial que sea considerada ilícita, al amparo de lo previsto en la letra b) del apartado 1 bis del artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 5. *Medidas en el ámbito de los medios de comunicación.*

1. La Comunidad de Madrid velará por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.
2. La Comunidad de Madrid incorporará, en las emisiones de los canales de la radiotelevisión pública autonómica y de los servicios de radio y televisión sobre los que corresponda otorgar autorización, contenidos específicos de sensibilización frente a la violencia de género y de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres.
3. La Comunidad de Madrid impulsará y colaborará activamente con las personas que desempeñan su trabajo como profesionales de los medios de comunicación en la promoción de dispositivos de autorregulación, con el fin de erradicar los contenidos que promuevan, legitimen o inciten a la Violencia de Género, así como para facilitar a las mujeres un ambiente social propicio a su protección integral y a la consecución de la Igualdad real.
4. La Comunidad de Madrid manifestará su reconocimiento a las personas que trabajan como profesionales especialmente comprometidos con la Igualdad de Género y la lucha contra la Violencia, mediante premios u otros incentivos, que se determinarán reglamentariamente.

CAPÍTULO II

Medidas de prevención frente a la Violencia de Género

[. . .]

Artículo 8. *Prevención en el ámbito educativo.*

1. La Comunidad de Madrid, dentro de sus competencias, integrará en los currículos de los distintos niveles educativos los contenidos necesarios para que se eduque a los escolares en el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y en la convicción de que la garantía de esa Igualdad radica en compartir los mismos derechos y los mismos deberes.

2. En los planes de formación permanente del profesorado se incorporarán estrategias formativas que posibiliten la transmisión de valores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la detección, prevención y resolución pacífica de situaciones conflictivas entre ambos géneros.

3. Por parte del Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, se diseñarán y elaborarán materiales específicos sobre Violencia de Género para su utilización en las acciones formativas impartidas en los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria y para Personas Adultas.

4. La Consejería competente en materia educativa velará por que en los Centros Escolares, a través de los Consejos Escolares, se preste una especial atención a los contenidos de los materiales y libros de texto utilizados en los diferentes niveles del Sistema Educativo, a fin de evitar que éstos contengan elementos sexistas o discriminatorios que no contribuyan a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la Violencia de Género.

5. La Comunidad de Madrid diseñará el perfil e impartirá la formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Se garantizará la representación y participación en el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid del Órgano de la Administración Autonómica competente en materia de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

[. . .]

Artículo 10. *Formación del personal sanitario, docente, de servicios sociales y de otros profesionales.*

1. El personal sanitario de las áreas de atención primaria, atención especializada y servicios de urgencias, que en el desempeño de su trabajo pueda tener contacto con posibles víctimas de Violencia de Género, recibirá una formación en la materia, enfocada al reconocimiento de situaciones de Violencia de Género.

2. Igualmente, deberán adoptarse medidas para realizar, impulsar y facilitar formación a los colectivos de profesionales que atienden a las mujeres víctimas de violencia en los centros sanitarios y de servicios sociales, con el fin de que puedan prevenir y detectar precozmente los casos de Violencia de Género en todos los niveles de atención, así como garantizar la intervención adecuada en estas situaciones, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde la situación de riesgo pueda ser mayor.

3. En colaboración con los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, las Oficinas Judiciales Locales y de Distrito y los Juzgados de Violencia de Género, el Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid llevará a cabo el desarrollo de acciones de sensibilización y formación de las personas que desempeñan su trabajo como profesionales de los equipos psicosociales que presten servicios en los mismos, como instrumento adecuado y eficaz para la atención y protección de las víctimas.

4. Por parte de la Consejería en materia educativa, se introducirán acciones específicas sobre Violencia de Género en las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad de Madrid.

5. Deberán adoptarse medidas para impulsar y facilitar formación a las personas integrantes de la representación empresarial y sindical de las empresas, con el fin de que puedan prevenir y detectar precozmente los casos de Violencia de Género en todos los niveles de atención, así como garantizar la intervención adecuada ante estas situaciones.

[. . .]

Artículo 12. *Estadísticas de ámbito autonómico.*

El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid incluirá en su Programa Anual estudios y análisis específicos sobre Violencia de Género y sobre la situación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid, así como el tratamiento de datos desagregados por sexo, como instrumento en las acciones de prevención y sensibilización en esta materia.

La Comunidad de Madrid realizará bianualmente en colaboración con las Corporaciones Locales un estudio sobre el impacto de la violencia de género en la Región, así como una valoración de necesidades, recursos y servicios de atención a las víctimas.

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de Violencia de Género

[. . .]

Artículo 15. *Principios de actuación.*

La intervención especializada con las víctimas de Violencia de Género, se regirá por los siguientes principios:

a) Asistencia integral. La atención a mujeres víctimas de Violencia de Género y de las personas que dependan de ella se realizará para dar cobertura a las diferentes necesidades derivadas de la situación de violencia. Se entenderán incluidos en esta cobertura la atención sanitaria, la atención social y laboral, la orientación jurídica, el acogimiento y la seguridad.

b) Efectividad. Se adoptarán las medidas necesarias para que tengan garantizado el ejercicio efectivo de sus derechos las víctimas cuyas circunstancias personales y sociales supongan una mayor dificultad para el acceso integral a la asistencia y en especial, las mujeres inmigrantes, con independencia de su situación administrativa, o mujeres con discapacidad.

c) Perspectiva de género. Teniendo en cuenta que la Violencia de Género tiene su origen en la desigualdad entre hombres y mujeres, la atención a las víctimas se realizará desde la consideración de las causas estructurales del problema, así como de las especiales circunstancias en las que aquéllas se encuentran.

d) Integración. Se promoverán las acciones necesarias para la integración familiar, social, laboral, cultural y económica de las mujeres víctimas de violencia de género, respetando su identidad cultural y su dignidad personal.

[. . .]

Artículo 18. *Régimen de ayudas económicas.*

1. El Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tramitará la ayuda de pago único prevista en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. Con independencia de la percepción de estas ayudas, las beneficiarias de las mismas podrán participar en los programas de inserción y reinserción laboral diseñados y puestos en marcha por parte de la Comunidad de Madrid. Esta ayuda será compatible con las demás ayudas y rentas a las que legalmente tengan derecho.

2. Se creará un Fondo económico de Emergencia, gestionado por el órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de Violencia de Género a que hace referencia el apartado 3.a) del artículo 2 de esta Ley. Dicho fondo será financiado con cargo a los Presupuestos de la Comunidad de Madrid y será objeto de desarrollo reglamentario.

3. Para la percepción de las ayudas recogidas en el presente artículo, se habrá de acreditar la situación de violencia conforme a lo establecido en el artículo 31 de la presente Ley.

[. . .]

TÍTULO II

Organización administrativa y tutela institucional

[. . .]

CAPÍTULO II

Tutela institucional

[. . .]

Artículo 35. *Órgano unipersonal.*

1. En la Comunidad de Madrid existirá un órgano con rango de Dirección General, dependiente de la Consejería competente en materia de mujer, que desarrollará las medidas y actuaciones previstas en esta Ley y en su normativa de desarrollo.

2. Entre las competencias de esta Dirección General se incluirán expresamente las referidas a prevención y sensibilización en materia de Violencia de Género, así como las de asistencia integral a las víctimas de esta Violencia de Género y, en todo caso, las siguientes:

a) Promover medidas dirigidas a prevenir la violencia que se ejerce sobre las mujeres y menores a su cargo.

b) Investigar las causas y el impacto de la violencia que se ejerce contra las mujeres y menores a su cargo, y difundir los resultados.

c) Impulsar una educación igualitaria, a todos los niveles, que prevenga actitudes violentas contra las mujeres y menores a su cargo.

d) Promover la formación de profesionales en materia de atención a las víctimas de Violencia de Género.

e) Sensibilizar a la sociedad contra la Violencia de Género y concienciar a ésta de la gravedad de las conductas de que son víctimas las mujeres.

f) Implicar a los medios de comunicación social, sensibilizando a los profesionales de los mismos, sobre la gravedad del fenómeno de la Violencia de Género con el fin de que colaboren en su erradicación.

g) Facilitar una asistencia integral a las víctimas de la Violencia de Género.

h) Funcionar como Punto de Coordinación de las Órdenes de Protección de las víctimas de violencia.

i) Asistir y apoyar al funcionamiento del Observatorio Regional de la Violencia de Género.

j) Todas aquellas otras funciones ejercidas por el órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Desde esta Dirección General se pondrán en marcha todos los mecanismos organizativos necesarios para la coordinación entre las distintas Administraciones Locales, tendentes a la consecución de la máxima eficacia y eficiencia en la ejecución de todas las medidas destinadas a combatir la Violencia de Género.

4. El órgano señalado en el apartado primero de este artículo estará legitimado para promover el ejercicio de la acción de cesación y rectificación de publicidad ilícita por utilizar de forma vejatoria la imagen de las mujeres, prevista en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

[. . .]

Disposición final sexta. *Desarrollo curricular en el ámbito educativo de materias referidas a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Dentro del ámbito educativo se llevará a cabo, con carácter reglamentario, un desarrollo curricular acorde con los principios que rigen esta Ley, introduciéndose las materias referidas a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

2. A estos efectos, la Consejería competente en materia educativa de la Comunidad de Madrid, introducirá en la regulación de la oferta de asignaturas optativas correspondientes a los niveles de Secundaria y Bachillerato contenidos específicos referidos a la materia de Violencia de Género.

3. Asimismo, en el nivel educativo de Primaria, se establecerán directrices específicas en materia de Violencia de Género a introducir en las Tutorías que, con carácter semanal, se imparten en los Centros.

[. . .]

§ 246

Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 288, de 1 de diciembre de 2007
Última modificación: 11 de abril de 2011
Referencia: BOE-A-2007-20635

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y principios rectores

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 8. *Derechos y deberes de los ciudadanos de Castilla y León.*

1. Los ciudadanos de Castilla y León tienen los derechos y deberes establecidos en la Constitución Española, en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por España, en el ordenamiento de la Unión Europea, así como los establecidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma por el presente Estatuto de Autonomía.

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

3. Los derechos y principios del presente Título no supondrán una alteración del régimen de distribución de competencias, ni la creación de títulos competenciales nuevos o la modificación de los ya existentes. Ninguna de las disposiciones de este Título puede ser desarrollada, aplicada o interpretada de forma que reduzca o limite los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y por los tratados y convenios internacionales ratificados por España.

[. . .]

CAPÍTULO II

Derechos de los castellanos y leoneses

Artículo 11. *Derechos de participación en los asuntos públicos.*

1. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a participar en los asuntos públicos de la Comunidad directamente o mediante la elección de representantes, en los términos establecidos en la Constitución, en el presente Estatuto y en las leyes.

2. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a ser electores y elegibles en las elecciones legislativas autonómicas en las condiciones y con los requisitos que señalen las leyes.

3. La ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos.

4. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a presentar iniciativas legislativas ante las Cortes de Castilla y León en los términos que establezcan las leyes.

5. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a promover la convocatoria de consultas populares, relativas a decisiones políticas que sean competencia de la Comunidad, en las condiciones y con los requisitos que señalen las leyes, respetando lo dispuesto en el artículo 149.1.32.ª de la Constitución Española.

6. Todas las personas tienen el derecho a dirigir peticiones a las Instituciones y a las Administraciones Públicas de la Comunidad, así como a los entes que dependan de las mismas, en relación con asuntos que sean de su competencia.

[. . .]

Artículo 14. *Derecho a la no discriminación por razón de género.*

1. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

[. . .]

TÍTULO V

Competencias de la Comunidad

[. . .]

Artículo 70. *Competencias exclusivas.*

1. La Comunidad de Castilla y León tiene competencia exclusiva en las siguientes materias:

1.º Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

2.º Estructura y organización de la Administración de la Comunidad.

3.º Ordenación de la Hacienda de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en este Estatuto.

4.º Organización territorial de la Comunidad. Relaciones entre las instituciones de la Comunidad y los entes locales y regulación de los entes locales creados por la Comunidad, en los términos previstos en el presente Estatuto.

5.º Conservación del Derecho consuetudinario de Castilla y León.

6.º Ordenación del territorio, urbanismo y vivienda.

7.º Obras públicas de interés para la Comunidad Autónoma dentro de su propio territorio que no tengan la calificación legal de interés general del Estado ni afecten a otra Comunidad Autónoma.

8.º Ferrocarriles, carreteras y caminos que transcurran íntegramente por el territorio de la Comunidad Autónoma y, en los mismos términos, los transportes terrestres, fluviales, por cable o tubería. Centros de transporte, logística y distribución en el ámbito de la Comunidad.

9.º Aeropuertos, helipuertos, muelles e instalaciones de navegación de carácter deportivo y, en general, los que no desarrollen actividades comerciales.

10.º Asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario. Promoción y atención de las familias, la infancia, la juventud y los mayores. Prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la dependencia o la exclusión social. Protección y tutela de menores.

11.º Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

12.º Régimen de acogida e integración económica, social y cultural de los inmigrantes. La Junta de Castilla y León colaborará con el Gobierno de España en todo lo relativo a políticas de inmigración, en el ámbito de sus respectivas competencias.

13.º Desarrollo rural.

14.º Agricultura, ganadería e industrias agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía.

15.º Denominaciones de origen y otras protecciones de calidad relativas a productos de Castilla y León. Organización de los Consejos Reguladores y entidades de naturaleza equivalente.

16.º Tratamiento especial de las zonas de montaña.

17.º Pesca fluvial y lacustre, acuicultura, caza y explotaciones cinegéticas. Protección de los ecosistemas en que se desarrollen dichas actividades.

18.º El fomento del desarrollo económico en los diferentes mercados y del comercio exterior y la planificación de la actividad económica de la Comunidad, dentro de los objetivos marcados por la política económica general y, en especial, la creación y gestión de un sector público de Castilla y León.

19.º Cajas de Ahorros e instituciones de crédito cooperativo público y territorial en el marco de la ordenación general de la economía y de acuerdo con las disposiciones que en uso de sus facultades dicte el Estado.

20.º Comercio interior, sin perjuicio de la política general de precios, de la libre circulación de bienes en el territorio del Estado y de la legislación sobre defensa de la competencia. Regulación y autorización de grandes superficies comerciales, en el marco de la unidad de mercado. Calendarios y horarios comerciales, en el marco de la normativa estatal. Ferias y mercados interiores. Establecimiento de bolsas de valores y establecimiento y regulación de centros de contratación de mercancías, conforme a la legislación mercantil.

21.º Promoción de la competencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

22.º Industria, con observancia de cuanto determinen las normas del Estado por razones de seguridad, de interés militar o sanitario y las normas relacionadas con las industrias que estén sujetas a la legislación de minas, hidrocarburos y energía nuclear.

23.º Investigación científica y técnica. Fomento y desarrollo de la investigación, desarrollo e innovación en coordinación con la investigación científica y técnica estatal.

24.º Instalaciones de almacenamiento, producción, de distribución y de transporte de cualesquiera energías, cuando se circunscriban al territorio de la Comunidad y su aprovechamiento no afecte a otra Comunidad Autónoma.

25.º Fomento, regulación y desarrollo de la artesanía.

26.º Promoción del turismo y su ordenación en el ámbito de la Comunidad.

27.º Casinos, juegos y apuestas, excepto las loterías y apuestas del Estado y los juegos autorizados por el Estado en el territorio nacional a entidades sin ánimo de lucro.

28.º Cooperativas y entidades asimilables. Fomento del sector de la economía social.

29.º Estadística para los fines de la Comunidad Autónoma, en coordinación con la general del Estado y con la de las demás Comunidades Autónomas.

30.º Publicidad en general y publicidad institucional sin perjuicio de la legislación del Estado.

31.º Cultura, con especial atención a las actividades artísticas y culturales de la Comunidad:

a) Fomento y promoción de las producciones artísticas y literarias de Castilla y León.
b) Producción, distribución de libros y publicaciones periódicas en cualquier soporte, así como la gestión del depósito legal y el otorgamiento de códigos de identificación.
c) Industria cinematográfica y audiovisual de Castilla y León y de promoción y planificación de equipamientos culturales de Castilla y León.
d) Patrimonio histórico, artístico, monumental, arqueológico, arquitectónico y científico de interés para la Comunidad, sin perjuicio de la competencia del Estado para su defensa contra la exportación y la expoliación.
e) Museos, bibliotecas, hemerotecas, archivos y otros centros culturales y de depósito de interés para la Comunidad y que no sean de titularidad estatal. En los mismos términos, conservatorios de música y danza, centros de artes escénicas y otras instituciones relacionadas con el fomento y la enseñanza de las Bellas Artes.
f) Fiestas y tradiciones populares.
g) Las Academias científicas y culturales que desarrollen principalmente su actividad en Castilla y León.

32.º Espectáculos públicos y actividades recreativas.
33.º Promoción de la educación física, del deporte y del ocio.
34.º Fundaciones que desarrollen principalmente sus actividades en la Comunidad Autónoma.
35.º Normas adicionales sobre protección del medio ambiente y del paisaje, con especial atención al desarrollo de políticas que contribuyan a mitigar el cambio climático.
36.º Servicio meteorológico de la Comunidad Autónoma.
37.º Cualesquiera otras que le correspondan de acuerdo con la Constitución, el presente Estatuto o, en general, el ordenamiento jurídico.

2. En el ejercicio de estas competencias, corresponderán a la Comunidad de Castilla y León las potestades legislativa y reglamentaria, y la función ejecutiva, incluida la inspección.
3. La atribución en exclusividad de estas competencias a la Comunidad de Castilla y León se entenderá efectuada sin perjuicio de las competencias que pudieran corresponder al Estado en virtud de otros títulos previstos por la Constitución.

[. . .]

§ 247

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León

Comunidad de Castilla y León
«BOCL» núm. 46, de 7 de marzo de 2003
«BOE» núm. 71, de 24 de marzo de 2003
Última modificación: 19 de septiembre de 2014
Referencia: BOE-A-2003-5910

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 16.4 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente

LEY

La Constitución Española proclama, en su artículo 14, la igualdad de todos ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En idéntico sentido, se pronuncian los ordenamientos jurídicos internacional y comunitario.

El artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León reitera este mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de Castilla y León. Por otro lado, el artículo 32.1.19.ª establece como competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de la mujer.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 28 que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones Públicas y, en particular, la promoción de la mujer. La Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, establece en su artículo 20.1 que los municipios de Castilla y León ejercerán competencias en materia de promoción de la igualdad de la mujer en los términos que se establezcan en la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas.

La presente Ley regula, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19.ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y se erige como una norma que contempla de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

En el ámbito de la promoción de la igualdad tienen especial relevancia los aspectos educativos, económicos y de conciliación de la vida familiar y laboral. Los primeros, por el hecho de que cualquier cambio social que pretenda realizarse con garantías debe impulsarse desde edades muy tempranas, los segundos por la trascendencia que tiene para

la emancipación de la mujer disponer de independencia económica y, el tercero, por ser una condición indispensable para la plena incorporación de la mujer a la vida económica y social.

Otro aspecto a destacar es el relativo a la superación de una imagen estereotipada de la mujer en la sociedad. El avance de las nuevas tecnologías, la televisión por satélite y por cable, así como el acceso global a la información han dado lugar a nuevas oportunidades para la evolución de la imagen de la mujer. En este sentido, el papel de los medios de comunicación por su relación directa con la sociedad y la posibilidad de crear opinión es decisivo para lograr un trato igualitario de mujeres y hombres.

Se puede concluir en consecuencia, que si se desarrollan acciones positivas en los cuatro ámbitos educativo, económico, de conciliación de la vida familiar y laboral y de imagen de la mujer, se promoverán cambios en cadena en el resto de campos descritos en la Ley bajo el epígrafe de la promoción de la igualdad.

El área de asistencia a la mujer está ligada íntimamente a la de promoción de la igualdad. No se debe obviar que la diferencia de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres puede engendrar situaciones de violencia. Castilla y León ha elaborado Planes de actuación contra la violencia hacia la mujer, a través de cuyo desarrollo se han dado pasos positivos.

El campo de la asistencia se extiende a los colectivos de mujeres que padecen una problemática específica por razón de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres sometidas a explotación sexual y mujeres que estén o hayan estado en centros penitenciarios.

La presente Ley pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos:

Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.

Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.

Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.

Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.

Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.

Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.

Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

La presente Ley se estructura en un Título Preliminar y cinco títulos.

El Título Preliminar contiene el objeto, los objetivos generales, los principios que informan la actuación administrativa y la figura de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, distinguiendo entre los distintos tipos existentes en función de la entidad promotora.

El Título I trata de la organización administrativa y de la distribución de competencias en materia de igualdad de oportunidades, recogiendo las competencias de la Comunidad Autónoma y de las Entidades Locales comprendidas en su ámbito territorial, garantizando su derecho a la autonomía reconocido en la Constitución y su derecho a intervenir en los asuntos que afecten directamente a su círculo de intereses. A su vez, se reconocen dos ámbitos de actuación en materia de igualdad de oportunidades, el relativo a la promoción de la igualdad y el de asistencia a la mujer.

La regulación de la organización administrativa de la Comunidad está inspirada en los principios de Transversalidad y Coordinación.

En cuanto al principio de Transversalidad, se pretende que en todas las políticas de la Junta de Castilla y León y en las acciones de la Administración Regional se aplique la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación, teniéndose en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres. En este sentido, se atribuye a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres asesorar, vigilar y hacer efectivo que las medidas desarrolladas por las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León introduzcan la variable género en sus políticas. Para conseguir el control efectivo se creará en la presente Ley los organismos específicos al respecto.

En lo relativo al principio de Coordinación de competencias, el órgano básico para ello va a ser la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en la que estarán representados centros directivos de todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León. La Comisión Interconsejerías también estará llamada a desempeñar un papel fundamental en la aplicación del principio de Transversalidad en todas las actuaciones de la Junta de Castilla y León.

El Título II de la Ley establece las estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se articula en dos capítulos, dedicando el primero de ellos a la promoción de la mujer y el segundo a la asistencia a la mujer.

El Título III de la Ley, relativo a la participación de la mujer, regula el Consejo Regional de la Mujer y los Consejos de la Mujer de las Entidades Locales como órganos colegiados de representación y consulta que sirven de cauce de participación de entidades públicas y privadas representativas de diversos sectores e intereses en todos los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se regulan las Entidades para la Igualdad de Oportunidades que se configuran como aquellas personas jurídicas que, con independencia de su naturaleza pública o privada, realizan actividades de apoyo, información, atención o cualquier otra actividad en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Título IV regula la Red de Asistencia a la Mujer como un conjunto de recursos y centros que se ofrecen a mujeres con problemas de malos tratos o cualquier tipo de violencia por razón de género y, cuando proceda, a los menores a su cargo. La Red de Asistencia estará constituida por establecimientos de alojamiento temporal y por una serie de programas especializados que ofrecen servicios de apoyo psicológico, jurídico, laboral y social destinados a prestar una atención integral a la mujer que ha sufrido violencia de género.

El Título V de la Ley trata de la función inspectora y del régimen sancionador. La actividad inspectora se deberá llevar a efecto sobre las actividades e instalaciones para la mujer en el ámbito de la Comunidad. En cuanto al régimen de infracciones y sanciones, tiene por finalidad alcanzar el mayor grado de protección de los derechos de las mujeres usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer. Por otra parte, se establece un régimen al que se le dota de rango legal, con el fin de cumplir las exigencias que se derivan del principio de legalidad en el ámbito sancionador.

Las Disposiciones Adicionales, Derogatoria y Finales de la Ley conforman la parte final de una Ley pionera en el ámbito estatal y autonómico, que pretende servir de marco estable para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

La presente Ley tiene por objeto regular en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el marco de actuación en orden a fomentar la igualdad de la mujer de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19.ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, mediante la

adopción de medidas de acción positiva para la corrección de desigualdades por razón de género.

Artículo 2. *Objetivos generales.*

Las actuaciones que se desarrollen en cumplimiento de la presente Ley para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tendrán los siguientes objetivos:

1. La participación de la mujer en la planificación, desarrollo y ejecución de políticas generales de las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León, especialmente a través de los órganos y entidades establecidos en el Título III de la presente Ley.
2. La implicación de la sociedad en su conjunto en la adopción de medidas de acción positiva que impulsen la incorporación de la mujer en el ámbito político, social, económico, laboral y cultural de nuestra Comunidad.
3. Promover la integración laboral de la mujer.
4. Prevenir las situaciones de violencia contra la mujer.
5. Prestar atención integral a las mujeres con problemas de violencia de género y a otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.
6. Difundir en la Comunidad de Castilla y León el concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como progreso social y bien común.
7. La implicación de las Administraciones Públicas en facilitar a las mujeres su participación activa en la nueva sociedad del conocimiento y de la información.
8. Las Administraciones Públicas promoverán la participación de las mujeres en los asuntos públicos introduciendo medidas que garanticen la misma, con el fin de integrar la perspectiva de género y el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres.
9. Las Administraciones Públicas garantizarán una educación para la Igualdad.

Artículo 3. *Principios que informan la actuación administrativa.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial de actuación se regirán en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por los siguientes principios:

1. La Transversalidad que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas.
2. La Planificación como marco de ordenación estable en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia.
3. La Coordinación como la ordenada gestión de competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con objeto de aumentar la eficacia.

Artículo 4. *Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*

1. Para fomentar la promoción y asistencia a la mujer las Administraciones Públicas de Castilla y León llevarán a cabo una planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Las funciones de ordenación, planificación y programación dentro de la Junta de Castilla y León corresponderán a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin perjuicio de las competencias que tengan atribuidas otros órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
3. Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León se configurarán atendiendo a la siguiente clasificación:

a) Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León. Contendrán los objetivos y acciones positivas a desarrollar por la Junta de Castilla y León en dicha materia, su cumplimiento será objeto de una adecuada evaluación por parte de la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Junta de Castilla y León.

b) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por las Corporaciones Locales.

c) Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por otras entidades públicas.

4. Las entidades públicas o privadas que desarrollen una planificación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres deberán tener en cuenta la coherencia y complementariedad con los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aprobados por la Junta de Castilla y León y con el resto de Planes de Igualdad de su ámbito territorial de actuación.

5. Las Administraciones Públicas destinarán un porcentaje fijo de su presupuesto a la elaboración y ejecución de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Artículo 5. *Estudio de necesidades y evaluación de actuaciones.*

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León realizará estudios y establecerá los mecanismos que permitan la obtención de datos fiables sobre aspectos relevantes que afecten a la mujer con el objeto de conocer y atender sus necesidades.

2. La Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León dispondrá de un sistema de evaluación de la eficacia y eficiencia de los recursos, servicios y procedimientos específicos para el desarrollo de las actuaciones previstas en esta Ley, adaptado a las necesidades de cada uno de ellos.

TÍTULO I

Organización administrativa y distribución de competencias

CAPÍTULO I

Organización administrativa

Artículo 6. *Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.*

Corresponde a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres asesorar sobre las medidas específicas destinadas a las mujeres desarrolladas por otras Consejerías, así como la realización de otras que las refuercen o complementen.

Artículo 7. *Coordinación interdepartamental.*

La Comisión de Secretarios Generales actuará como órgano colegiado de coordinación interdepartamental de las políticas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades, a propuesta de la consejería competente en la materia.

CAPÍTULO II

Distribución de competencias

Sección 1.ª Competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Artículo 8. *Competencias en materia de coordinación.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León ejercerá en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer las siguientes competencias de coordinación:

1. Establecer medidas que garanticen la coordinación de las actuaciones de todas las Consejerías para promocionar y asegurar la igualdad de la mujer y su participación.

2. Elaborar Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que aseguren una respuesta coordinada a las necesidades demandadas por la mujer.

3. Facilitar vías de comunicación con el Consejo Económico y Social, con las Universidades y con las asociaciones de mujeres de la Comunidad Autónoma para la valoración periódica de la situación demográfica, social, económica, laboral, cultural y política de las mujeres en Castilla y León.

4. Apoyar y coordinar las actuaciones de entidades públicas o privadas en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Artículo 9. *Competencias en materia de promoción de la igualdad.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León garantizará la promoción de la igualdad de la mujer mediante directrices centradas en los siguientes ámbitos:

1. La creación de mecanismos e instituciones que permitan conocer la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.

2. El desarrollo de programas educativos, formativos y culturales para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en la actividad laboral, profesional y empresarial.

4. La actuación en el ámbito de la comunicación social para que las imágenes, contenidos y lenguajes reflejen la pluralidad de papeles sociales que mujeres y hombres pueden compartir.

5. El fomento de las políticas conciliadoras de la vida laboral y familiar.

6. El fomento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las estructuras de poder y toma de decisiones.

7. El desarrollo de programas que favorezcan la participación y mayor calidad de vida de las mujeres del ámbito rural.

8. La cooperación con la iniciativa social y las asociaciones de mujeres para la promoción de la igualdad de oportunidades.

9. La promoción y protección de la salud de la mujer.

10. El desarrollo de programas que promuevan la participación de la mujer como elemento esencial del desarrollo sostenible y en materia de consumo.

11. El desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista.

Artículo 10. *Competencias en materia de asistencia a la mujer.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León establecerá las líneas que garanticen la atención a la mujer teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. La prevención de la violencia ejercida contra la mujer, analizando sus causas y adoptando las medidas necesarias para evitarla y, en su caso, reparar sus consecuencias.

2. La atención y asistencia integral e inmediata a las mujeres víctimas de violencia de género disponiendo los recursos adecuados para ello.

3. El impulso y promoción de programas específicos de atención a las mujeres con problemas de violencia de género y agresiones sexuales y/o cualquier otra situación de violencia por razón de género.

4. La inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia estableciendo los mecanismos necesarios para acceder al empleo, a la educación, a la vivienda y a los demás derechos sociales y laborales.

5. La Administración Autonómica se personará en los procedimientos penales sobre violencia contra mujeres en la forma y condiciones establecidos por la legislación procesal, siempre que las circunstancias lo aconsejen y la víctima o sus familiares hasta el cuarto grado lo soliciten. Reglamentariamente se determinará el procedimiento administrativo dirigido a autorizar el ejercicio de las acciones judiciales en estos casos.

Sección 2.ª Competencias de las Corporaciones Locales en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Artículo 11. *Competencias en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.*

Las Corporaciones Locales en el ejercicio de su derecho de autonomía reconocido constitucionalmente ejercerán sus competencias en los términos establecidos en la presente Ley, en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León, garantizando y fomentando la participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural. En todo caso, serán competencias de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos con más de 20.000 habitantes las siguientes:

1. Adoptar las medidas necesarias para el fomento de acciones positivas en favor de las mujeres de su ámbito territorial.
2. Aprobar y ejecutar en su respectivo ámbito, Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, velando por:

a) Garantizar la coordinación con la Junta de Castilla y León de acciones, programas y servicios destinados a las mujeres, a fin de optimizar los recursos existentes y asegurar su máxima eficacia y eficiencia.
b) Asegurar la coherencia y complementariedad del desarrollo de Planes de las Entidades Locales con los Planes Generales de la Comunidad.
c) Desarrollar las competencias asignadas a través de la presente Ley.

3. Fomentar la participación y presencia de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural en sus respectivos ámbitos de competencia.

TÍTULO II

Estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

CAPÍTULO I

Promoción de la mujer

Artículo 12. *Clasificación de las actividades de promoción de la mujer.*

Las actividades de promoción de la mujer reguladas en la presente Ley se engloban en las siguientes categorías:

1. Sensibilización y concienciación en materia de igualdad de género.
2. Promoción educativa, cultural y artística de la mujer.
3. Promoción económica y laboral de la mujer.
4. Promoción de una imagen no estereotipada de la mujer en la sociedad actual.
5. Conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres.
6. Promoción de la igualdad y de la participación de las mujeres en la vida pública.
7. Formación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
8. Información, asesoramiento y orientación para la mujer.
9. Promoción de la mujer del ámbito rural.
10. Promoción y protección de la salud de la mujer.
11. Promoción de la integración laboral de la mujer.
12. Promoción de la mujer a la sociedad del conocimiento y de la información.

Artículo 13. *Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico.*

Las Administraciones Públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, establecerán medidas que garanticen conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito educativo, cultural y artístico:

1. El respeto del derecho a la igualdad en todos los ámbitos educativos de la Comunidad.

2. El acceso y la participación de las mujeres en la educación y la cultura, teniendo en cuenta a los colectivos con más dificultades.

3. La incorporación de las mujeres a la investigación.

4. La incorporación de las mujeres a la formación científica y tecnológica.

5. La producción y divulgación de obras de arte realizadas por mujeres.

6. Material didáctico de corresponsabilidad en la vida pública y privada.

7. Sensibilizar a la ciudadanía sobre el derecho de las mujeres a disfrutar del tiempo libre por sí mismas y de ocupar el ocio activamente.

8. Eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones.

9. Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

10. Implantar módulos de enseñanza en igualdad y valores no sexistas en todos los niveles educativos.

Artículo 14. *Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral.*

Las Administraciones Públicas de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo las siguientes acciones positivas a favor de la mujer, dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con el ámbito económico:

1. Crear recursos específicos destinados a favorecer la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el mundo laboral elaborando a tal fin un Plan de Empleo específico para mujeres.

2. Facilitar la participación de las mujeres en sectores en los que estén infrarrepresentadas o que constituyan nuevos yacimientos de empleo.

3. Facilitar la participación de las mujeres en las mesas de negociación de los convenios colectivos.

4. Fomentar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses socioeconómicos en las que se hallen infrarrepresentadas.

5. Impulsar la creación de líneas de crédito preferentes para las iniciativas empresariales de las mujeres.

6. Distinguir a las empresas que destaquen por la promoción del principio de igualdad de oportunidades.

Se incluirá en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración Autonómica con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas prácticas en materia de género por parte de las mismas.

7. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas.

8. Reducir las tasas de desempleo femenino, facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral. 9. Apoyar la iniciativa empresarial de las mujeres.

10. Eliminar la discriminación salarial de las mujeres.

11. Fomentar la compatibilidad del trabajo con la maternidad y la paternidad. Para ello potenciarán las medidas de atención a la infancia en especial de 0-3 años y a las personas dependientes.

12. Penalizar, dejando de subvencionar, bonificar o prestar todo tipo de ayuda pública, a aquellas empresas en las que se compruebe por resolución administrativa o sentencia judicial que exista discriminación salarial, acoso moral y otro tipo de trato desigual por razón de sexo, dentro de las relaciones laborales.

Artículo 15. *Medidas de acción positiva para la superación de la imagen estereotipada de la mujer.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con la superación de la imagen estereotipada de la mujer:

1. Apoyar el tratamiento de la igualdad de oportunidades y la promoción de una imagen positiva de la mujer en los distintos medios de comunicación y agencias de publicidad.

2. Promocionar la imagen de la mujer en un plano de igualdad con el hombre.

3. Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la comunicación.

4. Impulsar los observatorios para la publicidad y los medios de comunicación.

5. Incentivar y garantizar que los medios de comunicación tanto los financiados con fondos públicos o con cualquier otro recurso no emitan en su programación imágenes o contenidos sexistas, vejatorios para la mujer o que puedan incitar al ejercicio de la violencia de género.

Artículo 16. *Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León promoverán y llevarán a cabo, en su ámbito de competencias, acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres:

1. Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, así como sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes.

2. Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.

3. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

4. Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar.

5. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.

6. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.

7. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, las Administraciones Públicas incentivarán, en la contratación y subvenciones, a las empresas que incluyan acciones tendentes a conseguir dicha finalidad.

8. La Administración Autonómica competente establecerá instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar, vigilar y sancionar la discriminación salarial de las mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor.

9. La Administración Autónoma promoverá la incorporación y aplicación en las relaciones laborales y en todos los Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma del código de conducta contra el acoso moral y sexual recogido en la Directiva Europea del 24 de mayo de 2002, relativa a protección de la dignidad de la mujer en el trabajo.

10. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión en los convenios colectivos y de ámbito superior, de medidas sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio.

11. La Administración Autonómica velará para que en los convenios colectivos no contengan 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 previstas en la legislación laboral.

Artículo 17. *Medidas de acción positiva para la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación con el fomento de la participación de las mujeres en la vida pública:

1. Incrementar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos.

2. Favorecer la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos.

3. Contribuir al asociacionismo de la mujer e introducir la perspectiva de género en las organizaciones públicas y privadas.

4. Eliminar los obstáculos que existen para la participación equilibrada de mujeres y hombres en lo público y en lo privado.

Artículo 18. *Medidas de acción positiva para la formación en el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas en relación con el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incentivando la formación de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León expedirá, al menos en el ámbito de la educación no formal acreditaciones en materia de Agentes y Promotores de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La Administración de la Junta de Castilla y León impartirá cursos continuos de formación sobre la igualdad de géneros principalmente dirigidos a los colectivos de profesorado, servicios sociales, personal sanitario de la Administración de Justicia y de los diversos cuerpos policiales, en los que siempre estarán presentes contenido sobre la violencia contra las mujeres.

4. En todos los planes de formación organizados por la Junta de Castilla y León para su personal, existirá un módulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 19. *Medidas de acción positiva para la información, asesoramiento y orientación para la mujer.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación a la información, asesoramiento y orientación para la mujer:

1. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, crear, en el plazo máximo de dos años, centros y servicios de información y asesoramiento a la mujer, en número y dotación suficientes.

2. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, crear, en el plazo máximo de dos años, centros y servicios de orientación y asesoramiento laboral-empresarial, en número y dotación suficientes.

3. Apoyar a las entidades que presten servicios de información y asesoramiento a la mujer.

Artículo 20. *Medidas de acción positiva para la promoción de las mujeres del ámbito rural.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán acciones positivas a favor de las mujeres del ámbito rural dirigidas a conseguir los siguientes objetivos:

1. Conocer la situación real de la mujer en el ámbito rural a través de un observatorio permanente.

2. Valorar y visibilizar el trabajo de la mujer en la explotación familiar agraria.

3. Incidir sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

4. Alentar el asociacionismo de las mujeres del ámbito rural.

5. Promover el acceso de las mujeres del ámbito rural a puestos de decisión política, profesional y sindical.

6. Formar y prestar asistencia técnica a las mujeres del ámbito rural para facilitar su acceso a las nuevas tecnologías y a la gestión de empresas en sectores con futuro.

7. Promover el acceso al autoempleo y al empleo de las mujeres del ámbito rural.

8. Promocionar en ferias y exposiciones las empresas gestionadas por mujeres del ámbito rural.

9. Apoyar la comercialización de productos y servicios realizados por mujeres del ámbito rural.

10. Promover el acceso al ocio, cultura y deporte de la mujer en el mundo rural.

11. Acercar al medio rural información sobre programas dirigidos a las mujeres promoviendo su participación.

Artículo 21. *Medidas de acción positiva para la promoción y protección de la salud de las mujeres.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, garantizarán la consecución de los siguientes objetivos en relación a la promoción y protección de la salud de las mujeres:

1. Capacitar al personal sanitario para que sea receptivo ante cualquier manifestación que pueda ser sugestiva de maltrato.
2. Promover una cultura que contemple a las mujeres no sólo como cuidadores y agentes de salud sino también como receptoras de cuidados.
3. Garantizar que el estado civil y/o la opción sexual de las mujeres no condicionen la calidad de la atención sanitaria.
4. Impulsar líneas de investigación que contemplen las características específicas de cada sexo.
5. Impulsar en Castilla y León las técnicas de reproducción asistida incluso en familias monoparentales.
6. Desarrollar programas integrales de información y educación sexual y de los métodos anticonceptivos más adecuados, dirigidos especialmente a la adolescencia, a fin de lograr un comportamiento sexual responsable y evitar embarazos no deseados.
7. Garantizar el cumplimiento, por parte del personal sanitario, del Protocolo de Actuación Profesional para casos de maltrato a la mujer en Castilla y León.
8. Garantizar el respeto a los derechos fundamentales de las mujeres por encima de cualquier condicionante cultural, religioso o social, impidiendo la realización de prácticas culturales que atenten contra su integridad.

Artículo 22. *Medidas de acción positiva para la promoción de la mujer en aspectos medioambientales y de consumo.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promocionarán aquellas acciones positivas a favor de la mujer relativas al fomento de los aspectos medioambientales y de consumo:

1. Promover que el consumo y el respeto al medio ambiente se realicen de manera corresponsable por mujeres y hombres.
2. Potenciar el conocimiento sobre la relación entre factores medioambientales y factores consumistas y la calidad de vida.
3. Fomentar la participación de las mujeres en políticas de protección medioambiental y en nuevos trabajos relacionados con la preservación del medio ambiente.

CAPÍTULO II

Asistencia a la mujer

Artículo 23. *Medidas de acción positiva para la asistencia a la mujer maltratada o con necesidades especiales por razón de género.*

Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo acciones positivas dirigidas a conseguir los siguientes objetivos en relación a la asistencia de las mujeres maltratadas o con necesidades especiales por razón de género:

1. Impulsar y promover los programas específicos de atención a las mujeres maltratadas o con necesidades especiales por razón de género.
2. Llevar a cabo las actuaciones necesarias para propiciar la permanencia de la mujer maltratada en su ámbito familiar y laboral en condiciones de máxima seguridad.
3. Establecer los mecanismos necesarios para favorecer el acceso a la vivienda de mujeres maltratadas, con objeto de contribuir a su autonomía personal.

4. Prevenir la violencia ejercida contra la mujer.
5. Insertar social y laboralmente a las mujeres maltratadas.
6. Prevenir la feminización de la pobreza.
7. Sensibilizar sobre la situación de los colectivos de mujeres con especial dificultad por razón de género, así como potenciar la información y formación de dichos colectivos.
8. Garantizar el funcionamiento y, en su caso, la puesta en marcha de un servicio de asistencia integral y de asesoramiento jurídico para las mujeres víctimas de malos tratos o agresiones sexuales. En este servicio se incluirá el acompañamiento de la mujer desde el momento de la agresión.

Artículo 24. *Igualdad y participación política.*

Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León promoverán las medidas, incluso de carácter económico, que fueran necesarias para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a las funciones y cargos públicos.

TÍTULO III

Participación de la mujer

CAPÍTULO I

Consejos de la Mujer

Artículo 25. *Órgano colegiado de carácter asesor y de participación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. En la Administración de la Comunidad de Castilla y León existirá un órgano colegiado de carácter asesor en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adscrito a la consejería competente en esta materia.
2. Su composición, organización y funcionamiento se regularán reglamentariamente.
3. Ejercerá las funciones y competencias que se le atribuyan legal o reglamentariamente, así como las que se le encomienden o deleguen.

Artículo 26. *Consejos de la Mujer de las Entidades Locales.*

Las Entidades Locales podrán establecer Consejos de la Mujer en su ámbito de actuación competencial, como órganos de participación y consulta relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Entidades para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Artículo 27. *Entidades para la Igualdad de Oportunidades.*

Se consideran Entidades para la Igualdad de Oportunidades aquellas personas jurídicas, públicas o privadas que realicen actividades de apoyo, información, atención o cualquier otro tipo de ayuda para la mujer a favor de la igualdad de oportunidades.

Reglamentariamente se creará un Registro de Entidades y Centros en el que deberán inscribirse con carácter obligatorio todos los entes públicos y privados que lleven a cabo actuaciones acreditadas en materia de igualdad de oportunidades o actuaciones de asistencia a la mujer con problemas de maltrato en el ámbito territorial de Castilla y León.

TÍTULO IV

Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León

Artículos 28 a 30.

(Derogados)

TÍTULO V

Inspección y régimen sancionador

CAPÍTULO I

Inspección

Artículo 31. *Inspección.*

La Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León llevará a cabo las actuaciones de inspección sobre los servicios, actividades e instalaciones para la mujer en el ámbito territorial de la Comunidad con el fin de garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en la legislación vigente en materia de igualdad y en materia de atención integral a la mujer víctima de violencia de género.

Artículo 32. *Funciones.*

El personal inspector llevará a cabo las siguientes funciones:

1. Personarse libremente y sin previa notificación en cualquier momento en los centros o establecimientos sometidos a la presente ley.
2. Realizar cuantas actuaciones sean precisas para el adecuado cumplimiento de las funciones de inspección.
3. Verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncias o reclamaciones mediante visitas de inspección.
4. Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.
5. Las demás que se determinen reglamentariamente.

Artículo 33. *Régimen jurídico.*

1. Los funcionarios habilitados para el ejercicio de la actividad de inspección tendrán la consideración de autoridad con plena independencia en el ejercicio de la misma.
2. Los funcionarios habilitados como inspectores estarán obligados a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando las credenciales acreditativas de su condición.
3. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo con estricta sujeción a lo dispuesto en la presente Ley y las normas reglamentarias que la desarrollen.
4. Los funcionarios habilitados para el ejercicio de la actividad inspectora deberán guardar secreto profesional sobre los hechos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
5. Los titulares y personal de los centros y servicios estarán obligados a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y examen de los documentos, libros y datos estadísticos que obren en su poder, así como a proporcionar toda la información requerida.

Artículo 34. *Medidas provisionales.*

Si el personal inspector apreciase la existencia de riesgo grave para la salud o seguridad de las destinatarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer o perjuicio de cualquier naturaleza a las mismas, podrá adoptar, con anterioridad al inicio del procedimiento sancionador que, en su caso, se incoe, medidas provisionales que se mantendrán durante el tiempo estrictamente necesario.

CAPÍTULO II

Infracciones y sanciones

Artículo 35. *Infracciones administrativas en materia de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.*

Constituyen infracciones administrativas en materia de promoción de la igualdad, asistencia a la mujer y atención integral a la mujer víctima de violencia de género, las acciones y omisiones tipificadas como tales en la presente ley, calificándose como leves, graves o muy graves.

Artículo 36. *Infracciones leves.*

Constituyen infracciones leves:

1. No inscribirse en las condiciones establecidas reglamentariamente en el Registro de Entidades para la Igualdad de Oportunidades y Centros de Asistencia para la Mujer.
2. Destinar de modo coyuntural los servicios, actividades o instalaciones para la mujer a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral.
3. No facilitar al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
4. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios actividades o instalaciones para la mujer, siempre que no se ponga en peligro la integridad física y psíquica de las usuarias ni se cause perjuicio al interés general.

Artículo 37. *Infracciones graves.*

Constituyen infracciones graves:

1. Falsear datos con el fin de obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades e instalaciones.
2. Realizar publicidad de servicios, actividades o instalaciones utilizando sin tener derecho a ello, símbolos, lemas, emblemas o acreditaciones relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o con la asistencia a mujeres maltratadas, siempre que no concurra ánimo de lucro.
3. Destinar, de modo continuado, los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral, siempre que no concurra ánimo de lucro.
4. No realizar de modo adecuado las prestaciones debidas a las usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer siempre que no concurra dolo.
5. Obstaculizar al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.
6. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, si se pone en peligro la integridad física o psíquica de las usuarias o se causa perjuicio no grave a la misma o al interés general.
7. Llevar a cabo cualquier tipo de actuación discriminatoria por razón de género o que induzca o pueda inducir a discriminación por razón de género, siempre que no sea constitutiva de delito o falta.
8. Realizar, en el seno de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, actuaciones que vulneren derechos fundamentales de la persona siempre que no sean constitutivas de delito o falta.
9. Reincidir en infracciones leves.
10. Se considerará infracción grave el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

Artículo 38. *Infracciones muy graves.*

Constituyen infracciones muy graves:

1. Realizar publicidad de servicios, actividades o instalaciones utilizando, sin tener derecho a ello, símbolos, lemas, emblemas o acreditaciones relacionados con la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres o con la asistencia a mujeres maltratadas, si concurre ánimo de lucro.

2. Destinar, de modo continuado, los servicios, actividades o instalaciones para la mujer a fines diferentes de aquellos que motivaron su acreditación, reconocimiento o inscripción registral, si concurre ánimo de lucro.

3. No realizar de modo adecuado las prestaciones debidas a las usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer si concurre dolo.

4. Impedir al personal inspector la realización de las actuaciones necesarias para el ejercicio de sus funciones.

5. Incumplir las normas de organización y funcionamiento de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer, si se causa perjuicio grave a la integridad física o psíquica de las usuarias o al interés general.

6. Reincidir en infracciones graves.

Artículo 39. *Reincidencia.*

Existirá reincidencia cuando el responsable de la infracción prevista en la presente Ley haya sido sancionado mediante resolución firme por la comisión de otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, contado a partir de la notificación de aquélla.

Artículo 40. *Sanciones principales.*

1. Las infracciones tipificadas en los artículos 36, 37 y 38 de la presente Ley, serán sancionadas de la forma siguiente:

a) Las infracciones leves con multa de hasta 3.000 euros.
b) Las infracciones graves con multa de 3.000,01 a 30.000 euros.
c) Las infracciones muy graves, con multa de 30.000,01 a 300.000 euros.

2. La cuantía se establecerá en atención a los criterios de graduación del artículo 42.

Artículo 41. *Sanciones accesorias.*

Se podrán imponer como sanciones accesorias, en atención a los criterios de graduación previstos en el artículo 42, las siguientes:

1. Para las infracciones graves:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de financiación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por un período de tiempo de hasta tres años.

b) Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un período de tiempo de hasta un año.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un período de tiempo de hasta un año.

d) Prohibición de acceder a las prestaciones de los servicios, actividades e instalaciones para la mujer por un período de tiempo de hasta un año.

2. Para las infracciones muy graves:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de financiación pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por un período de tiempo de entre tres y cinco años.

b) Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un período de tiempo de entre uno y tres años.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividades o instalación por un periodo de tiempo de entre uno y tres años.

d) Cierre o cese definitivo del servicio, actividad o instalación.

e) Prohibición de acceder a las prestaciones de los servicios, actividades e instalaciones para la mujer por un período de tiempo de entre uno y tres años.

Artículo 42. *Graduación de las sanciones.*

Para la graduación de las sanciones establecidas en los artículos 40 y 41 se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. La naturaleza, intensidad y gravedad de los riesgos o perjuicios causados.
2. El grado de culpabilidad e intencionalidad del infractor.
3. La reiteración de la conducta infractora.
4. La relevancia o trascendencia social de los hechos y el número de afectados.
5. El beneficio obtenido por el infractor.
6. El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.
7. La reparación espontánea de los daños causados, el cumplimiento voluntario de la legalidad o la subsanación de las deficiencias por el infractor, a iniciativa propia, cuando se produzcan antes de la resolución del procedimiento sancionador.

Artículo 43. *Procedimiento.*

El ejercicio de la potestad sancionadora se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en el Reglamento Regulador del Procedimiento Sancionador de la Administración de Castilla y León.

Artículo 44. *Competencia sancionadora.*

La competencia para la imposición de las sanciones a que se refiere la presente Ley corresponderá al titular de la Consejería competente en la materia.

Artículo 45. *El lenguaje no sexista en los escritos administrativos.*

Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

Artículo 46. *El Observatorio de Género.*

(Derogado)

Disposición adicional primera. *Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer.*

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley, la Junta de Castilla y León creará una Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer en la que estarán representados todos los sectores implicados.

Disposición adicional segunda. *Actualización de cuantías.*

Se faculta a la Junta de Castilla y León para actualizar las cuantías de las sanciones establecidas en la presente Ley, de acuerdo con la realidad socio-económica de Castilla y León y, en todo caso, aplicando la variación anual del IPC.

Disposición adicional tercera. *Financiación.*

(Derogada)

Disposición derogatoria primera. *Cláusula derogatoria.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango a la presente Ley en todo lo que se opongan a la misma.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza a la Junta de Castilla y León y a las Consejerías competentes por razón de la materia para dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Adaptación de régimen jurídico.*

En el plazo de un año, a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley, la Junta de Castilla y León promoverá las modificaciones precisas para que el personal al servicio de la

Administración de la Comunidad con ascendientes o descendientes a su cargo pueda obtener una mayor flexibilidad en el régimen horario, con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

§ 248

Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León

Comunidad de Castilla y León
«BOCL» núm. 49, de 11 de marzo de 2011
«BOE» núm. 76, de 30 de marzo de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-5718

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 25.5 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente ley

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Desde la constitución en 1945 de las Naciones Unidas, y la aprobación por la Asamblea General de la ONU en 1948 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que proclama que todas las personas, sin distinción alguna de sexo, tienen todos los derechos y libertades proclamados en la misma, entre otros, el de igualdad ante la ley y la protección contra la discriminación, se ha avanzado en la concreción del principio de igualdad.

Las Conferencias Mundiales sobre la mujer convocadas por la ONU, México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995), supusieron un gran avance en la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. Es en la Conferencia de Pekín donde comienzan a generalizarse las expresiones «de género» y «perspectiva de género», quedando definido el principio de transversalidad como actuación necesaria para ser implementada por los Estados Miembros y dirigida a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y programas generales.

En el ámbito europeo, en 1998 el grupo de expertos del Consejo de Europa define la transversalidad de género como «la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas».

La Comisión Europea, durante el cuarto programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elaboró una guía para la evaluación del impacto de género en la que se pone de manifiesto que las decisiones políticas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni deseada.

La Constitución Española, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 15 que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los poderes públicos.

El artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, reitera este mandato constitucional, estableciendo en el artículo 14.2 que los poderes públicos garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ello implica un examen sistemático, con una perspectiva de género, de todas las medidas a adoptar por los poderes públicos que afectan a la vida cotidiana, medidas que pueden tener diferente impacto y significado sobre las vidas de mujeres y hombres.

Este compromiso de integración de la dimensión de género en la totalidad de los ámbitos de actuación de los poderes públicos está recogido en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, adquiriendo especial relevancia en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2007-2010) cuando contempla, entre sus medidas, en el área de Transversalidad, «impulsar la modificación de la legislación vigente para introducir y regular el impacto de género en la elaboración de disposiciones de carácter general y de planes de especial relevancia económica y social de la Junta de Castilla y León».

Con dicha finalidad, la presente ley regula, en el ámbito de la Comunidad Autónoma, la incorporación de la evaluación del impacto de género en el procedimiento de elaboración de las citadas disposiciones normativas y planes de especial relevancia económica y social, incorporando como trámite un informe preceptivo, la evaluación del impacto de género.

Este informe tratará de valorar, desde la perspectiva de género, aspectos de especial transcendencia, como concretar la posición inicial en la que se encuentran las mujeres y los hombres en el ámbito concreto específico que pretende regular la norma o plan; valorar las situaciones de desigualdad detectadas en el ámbito sobre el que se va a actuar y, en su caso, la incorporación de medidas de acción positiva que eviten un impacto negativo de género en la actuación que se pretenda.

La presente ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía, en su artículo 70.1.11.º, donde se atribuye la competencia exclusiva a la Comunidad de Castilla y León en la «promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género», y en el artículo 70.1.1.º, en virtud de la competencia exclusiva en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno.

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

La presente ley tiene por objeto la incorporación de la evaluación del impacto de género en los supuestos contemplados en el artículo 2, mediante la elaboración, con carácter preceptivo, del informe regulado en esta ley, con la finalidad de garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas públicas.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

La evaluación del impacto de género se realizará en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto en los de anteproyectos de ley, como en los relativos a proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, así como en los de aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León.

Artículo 3. *Contenido de la evaluación.*

1. La evaluación del impacto de género se concretará en un informe y consistirá en el análisis y descripción de los siguientes extremos:

a) Diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito específico de la norma o plan propuesto, incluyendo en todo caso datos desagregados por sexos.

b) Medidas que la norma o plan propuesto incorpora en su articulado o contenido que tienden a neutralizar las posibles desigualdades detectadas, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades.

c) Impacto o consecuencias de la aplicación de la norma o plan propuesto en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. El informe de evaluación del impacto de género se realizará conforme a las pautas metodológicas establecidas por la Junta de Castilla y León en virtud de su potestad reglamentaria, que establecerán los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Artículo 4. *Competencia.*

La evaluación del impacto de género y la elaboración del correspondiente informe es atribución del centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración del correspondiente proyecto de ley, disposición administrativa de carácter general o plan de especial relevancia económica y social, con carácter previo a su aprobación, sin perjuicio de que a tal efecto pueda recabar asesoramiento para tal fin del centro directivo competente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Disposición adicional única.

Las Cortes de Castilla y León podrán articular, en su caso, un procedimiento parlamentario de evaluación del impacto de género para las proposiciones de ley presentadas de conformidad con lo previsto en el Reglamento de la Cámara.

Disposición transitoria única. *Procedimientos iniciados.*

No se exigirá informe de evaluación del impacto de género en los procedimientos de elaboración de normas o planes respecto de los cuales se haya solicitado informe de los Servicios Jurídicos en el momento de la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

El apartado 3 del artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, queda redactado en los siguientes términos:

«3. El anteproyecto irá acompañado de una memoria en la que se incluirán:

a) Un estudio del marco normativo en el que pretende incorporarse, con expresión de las disposiciones afectadas y tabla de vigencias.

b) Los informes y estudios sobre su necesidad y oportunidad.

c) Un estudio económico con referencia al coste a que dará lugar, en su caso, así como a su financiación.

d) Un informe de evaluación del impacto de género.

e) Expresión de haberse dado el trámite de audiencia cuando fuere preciso y efectuado las consultas preceptivas.

f) Informe motivado de las razones imperiosas de interés general que determinen el efecto desestimatorio del silencio administrativo.

g) De establecerse un régimen de autorización para el acceso o ejercicio de una actividad de servicios, motivación suficiente sobre la concurrencia de las condiciones de no discriminación, necesidad y proporcionalidad, así como, en su caso, de la concurrencia de estas mismas condiciones en relación con los requisitos previstos en el artículo 11.1 o en el artículo 12.2, ambos de la Ley sobre el acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.»

Disposición final segunda. *Desarrollo reglamentario.*

La Junta de Castilla y León podrá dictar las disposiciones reglamentarias necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los cuatro meses de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

§ 249

Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en Castilla y León. [Inclusión parcial]

Comunidad de Castilla y León
«BOCL» núm. 243, de 20 de diciembre de 2010
«BOE» núm. 317, de 30 de diciembre de 2010
Última modificación: 29 de diciembre de 2017
Referencia: BOE-A-2010-20072

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 25.5 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La violencia de género constituye, sin duda, la manifestación más grave de la desigualdad, del dominio y abuso de poder de los hombres sobre las mujeres. Es una violación de los derechos fundamentales y un grave problema social que no puede tolerar ninguna sociedad asentada en valores de respeto y solidaridad.

La presente ley pretende, desde un enfoque multidisciplinar e integral, abordar este grave problema social estructural de primera índole profundizando en las medidas de sensibilización y prevención, así como de detección, y perfeccionando aquellas otras encaminadas a paliar los efectos devastadores que la violencia produce en las víctimas, teniendo como fin último la erradicación de la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma.

Partiendo del elemento esencial que caracteriza la violencia de género y que no es otro que el ser una violencia ejercida por los hombres contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, como la más clara expresión de desigualdad basada en estereotipos sociales asociados al género. La presente ley, en consonancia con las normas internacionales, comunitarias, estatales y con otras normas autonómicas, avanza en la protección a todas las víctimas de la violencia ejercida sobre la mujer por el mero hecho de ser mujer. A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad tanto si se produce en la vida pública como privada, comprendiendo las distintas formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, que tienen lugar en los ámbitos de la pareja, familiar, laboral y sociocomunitario.

II

El reconocimiento internacional de la violencia de género como un problema social y estructural ha sido reciente. En los años setenta del siglo pasado, las primeras iniciativas encaminadas a abordar la violencia contra las mujeres estuvieron centradas en la familia.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, adoptada el 10 de diciembre de 1948, establece en su artículo 2 que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de sexo.

Un primer documento jurídico de reconocida autoridad en relación con los derechos humanos de las mujeres es la «Convención sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer de 1979». Por otro lado, la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Nairobi en 1985, dio lugar a otro documento esencial, las Estrategias de Nairobi, en el que se contemplaron consideraciones directas relacionadas con la violencia de género.

En la Declaración sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1993, aparece por primera vez la definición de la violencia contra las mujeres como: «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada». En esta Declaración se manifiesta que «la violencia hacia la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por el que se fuerza a la mujer a una subordinación respecto al hombre».

Avanzando en el reconocimiento internacional de la violencia contra las mujeres, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, identifica esas situaciones como una manifestación de las históricas relaciones de poder que existen y persisten entre mujeres y hombres, que derivan esencialmente de patrones culturales y presiones sociales.

De esta Conferencia Mundial surgió la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, cuyos contenidos han sido revisados en el 2000, donde se valoraron los logros alcanzados y se propusieron nuevas medidas, y en el año 2005 en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing+10 donde se propone acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para las mujeres.

La Comisión de Derechos Humanos de la ONU en la Resolución 2002/52 incluye nuevos actos de violencia de género como: «los crímenes pasionales, el matrimonio precoz y forzado, el infanticidio de niñas y los ataques de ácido y la violencia relacionada con la explotación sexual comercial y la explotación económica».

III

En el ámbito de la Unión Europea, el problema de la violencia de género se abordó, por primera vez, en el marco de la Comunicación de 1996 sobre la trata de mujeres, a la que siguió la puesta en marcha de la iniciativa Daphne en 1997, que pasó a convertirse, en el año 2000, en un programa completo para combatir la violencia.

En 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, se declara que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las formas de las políticas y acciones de la Unión y sus miembros. Ese mismo año, 1999, se declaró Año Europeo de Lucha contra la Violencia de Género.

Asimismo existen diversas normas comunitarias que se ocupan del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. Recientemente, cabe destacar la Decisión número 779/2007/CE por la que se establece, para el período 2007-2013, un programa específico para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres, y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne III), que se viene desarrollando desde 1997, integrado en el programa general «Derechos fundamentales y justicia».

Importantes son también la Decisión Marco del Consejo de Europa de 15 de marzo de 2001, sobre el Estatuto de la víctima en el proceso penal, que señala la importancia de

evitar los procesos de victimización secundaria, así como la Directiva 2006/54/CE de Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación, que destaca la importancia de medidas en este ámbito, y la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Género.

Hay que señalar que el 1 de diciembre de 2009 ha entrado en vigor el Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007, en el que se reconocen los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, con efectos jurídicamente vinculantes, entre los que se recoge, en su artículo 1, que «La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida», que se complementa con los artículos 2 y 3, que establecen el derecho de toda persona a la vida y a la integridad física y psíquica.

En particular, el Título III, Igualdad, consagra expresamente los principios de igualdad y no discriminación, recogiéndose en particular la no discriminación por razón de sexo y, en el artículo 23, la igualdad entre mujeres y hombres, que deberá garantizarse en todos los ámbitos, incluso en los de empleo, trabajo y retribución.

Por último, cabe destacar la aportación de la Junta de Castilla y León que, en materia de violencia de género, ha realizado en el marco de la Unión Europea durante la Presidencia de la delegación española del Comité de las Regiones, con la elaboración y aprobación del Dictamen para la prevención de la Violencia de Género, en octubre de 2009. Dicho Dictamen recoge una serie de recomendaciones para su posterior desarrollo por los países miembros, partiendo de la premisa de que la violencia contra las mujeres constituye una agresión contra las libertades y derechos fundamentales humanos y un obstáculo en la consecución de la equiparación de oportunidades con los hombres.

IV

En España, la Constitución de 1978 recoge en su artículo primero el principio de igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico y establece en el artículo 9.2 que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Además cabría citar algunos de los preceptos que recogen derechos fundamentales que se ven conculcados ante supuestos de violencia de género, como son el artículo 14 (igualdad ante la ley), o el artículo 15 (derecho a la vida, la integridad física y moral).

Es a partir de 1998 cuando se desarrolla en el ámbito nacional la regulación específica de la protección hacia la mujer que sufre malos tratos, a través del I Plan de Acción contra la violencia de género en el ámbito doméstico.

En los últimos años se han producido importantes avances normativos en el reconocimiento de la violencia contra las mujeres y en la creación de mecanismos de protección de las víctimas: la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y, por último, la Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio.

La Ley Orgánica 1/2004 es la primera ley europea que recoge una respuesta global frente a la violencia hacia la mujer en el ámbito de las relaciones de pareja, donde, además de las disposiciones judiciales y penales, se incluyen aspectos preventivos, educativos, así como el reconocimiento de unos derechos sociales, laborales y asistenciales a las mujeres.

V

La Comunidad de Castilla y León dicta, en el año 2003, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, siendo conscientes, ya en ese momento, de que la violencia contra las mujeres es la máxima expresión de

desigualdad que puede darse. La ley tiene como objetivo general prevenir situaciones de violencia de género, a través de la erradicación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, haciendo efectiva la igualdad real.

Dentro de su articulado, y como objetivos específicos, la citada ley, no sólo pretende prevenir las situaciones de violencia contra la mujer, sino prestar atención, protección y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género y a otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.

Para ello fija los criterios esenciales que garantizan, en el ámbito de Castilla y León, una asistencia integral a la mujer en materia de violencia y establece medidas de acción positiva para la promoción y protección de la salud de las mujeres en general y, en especial, en materia de malos tratos a la mujer.

Sistematiza y refunde la Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León. Crea la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, crea el Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León e impone la creación, en el plazo de un año, de la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer.

Aun siendo esenciales las disposiciones reguladas en aquella ley, y a las cuales viene dándose adecuado cumplimiento, el transcurso del tiempo y las modificaciones estatutarias producidas hacen necesaria una ley específica que contemple los distintos supuestos de violencia hacia la mujer, y un nuevo impulso legislativo a esta materia, concretando las acciones positivas señaladas en la Ley de Igualdad pero respetando siempre los principios que la inspiran.

El II Plan contra la Violencia de Género en Castilla y León (2007-2011), aprobado por Decreto 2/2007, de 12 de enero, establece como actuación específica dirigida a los poderes públicos de la Comunidad la promulgación de una ley contra la violencia de género, que contribuya al desarrollo de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, abordando la violencia de género desde una perspectiva integral.

El nuevo Estatuto de Autonomía de Castilla y León, cuya reforma ha sido aprobada por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, dispone en su artículo 8.2 que «Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social». Además, el artículo 14, en su apartado 1 prohíbe expresamente la discriminación de género, y en su apartado 2 exige a los poderes públicos de la Comunidad «la adopción de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género». A partir de esta reforma estatutaria se ha recogido como competencia exclusiva autonómica (artículo 70.1.11.ª) «La promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de violencia de género».

La presente ley desarrolla el mandato estatutario para aportar a nuestra sociedad, y principalmente a las víctimas, una necesaria respuesta que garantice la seguridad y la recuperación integral de las mujeres y de las personas dependientes de las mismas. En un estado de derecho, la ley es un instrumento privilegiado y el único válido para dar cobertura y garantía a los cambios sociales. Esta ley pretende ser un instrumento para la consecución de la efectividad del derecho fundamental a vivir sin violencia, del que se derivan deberes para todos los poderes públicos respecto a la garantía del efectivo ejercicio del mismo, debiendo contar con las mujeres afectadas para conocer sus necesidades.

VI

La ley pretende ser un instrumento efectivo para eliminar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización dirigidos a toda la sociedad, formando específicamente a profesionales en esa materia y articulando una serie de recursos que presten una atención integral a todas aquellas mujeres, y a las personas a su cargo, que padecen situaciones de violencia, regulando la necesaria coordinación que debe

existir entre las distintas instituciones y organizaciones que trabajan en esta materia para alcanzar el fin último que persigue la ley: erradicar la violencia de género.

Para ello, se quiere regular con el máximo rango normativo de la Comunidad de Castilla y León las distintas actuaciones dirigidas a erradicar la violencia de género, que se asientan en dos pilares: la prevención y la atención integral; estructurándose la ley en un título preliminar, tres títulos, una disposición derogatoria, una disposición transitoria y cuatro finales.

En el Título Preliminar se establece el objeto definiendo el concepto de violencia de género y estableciendo el ámbito de aplicación territorial, objetivo y subjetivo. El concepto de violencia de género, abarca cualquier manifestación de violencia contra las mujeres, como expresión de desigualdad entre mujeres y hombres y con independencia del ámbito en el que se produzca. Se establecen los principios rectores de actuación, garantizando la protección de la intimidad de las víctimas en todas las actuaciones y procedimientos que a tal efecto se tramiten en esta materia. Asimismo, se recogen las competencias de la Comunidad Autónoma y Entidades Locales de conformidad con el Estatuto de Autonomía.

El Título I regula las medidas de sensibilización, investigación y prevención frente a la violencia de género. Este título desarrolla uno de los pilares sobre los que se asienta la ley: la prevención. En el Capítulo I se recogen las medidas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad. Se contempla la realización de estudios y trabajos de investigación que nos permitan conocer con mayor precisión las causas y consecuencias de la violencia, así como la colaboración de los medios de comunicación. En el Capítulo II se regula la prevención, destacando las medidas de formación de todas las personas que en los diferentes ámbitos profesionales intervienen en la atención integral a las mujeres, y en especial la incidencia de la prevención en el ámbito educativo y sanitario.

El otro pilar sobre el que se asienta esta ley es el dedicado a la atención integral, regulándose en su Título II. La atención integral incluye todas las medidas dirigidas a asegurar la integridad física y psíquica de las víctimas, y la atención desde distintos ámbitos: social, jurídico, psicológico, sanitario, laboral, económico. Este título se inicia con un precepto donde se reconoce el derecho a la atención integral a las víctimas de todas las formas de violencia previstas en esta ley y en el que se establece un catálogo de derechos que se reconocen por primera vez a las mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León. En este mismo artículo se recogen los principios que inspiran la actuación en esta materia. Como novedad a destacar se contempla a las personas dependientes de la mujer, menores y mayores, como víctimas de la violencia de género y posibles beneficiarias de sus recursos. Asimismo, se quiere significar la importancia de las entidades privadas sin ánimo de lucro en la atención a las víctimas y su colaboración con los poderes públicos, que cuenten con profesionales especializados.

El primero de los capítulos regula la Red de Atención a las mujeres víctimas de violencia de género de Castilla y León, incluyendo una relación de los distintos recursos que se ofrecen para satisfacer las necesidades de las víctimas. Además, las prestaciones de la Red se extienden a las mujeres que sufren vulneración de sus derechos por razón de género.

Se remite a un posterior desarrollo normativo la regulación de los requisitos para acceder a los distintos recursos, así como el contenido y características de los mismos.

La atención a la mujer se completa con otras medidas en el ámbito judicial, del empleo, de la función pública, de prestaciones tecnológicas, así como en el ámbito educativo y en el acceso a la vivienda.

En otro capítulo se recoge la protección especial prevista en situaciones específicas de mayor vulnerabilidad o de concurrencia de factores de riesgo añadidos, como son el tráfico y explotación sexual, algún grado de discapacidad, la condición de ser mujer e inmigrante, las dificultades de acceso a los recursos desde el medio rural, o cualquier otra circunstancia que pudiera agravar el riesgo o la vulnerabilidad de las mujeres, como la pertenencia a etnias minoritarias.

El Título II se cierra con un capítulo dedicado a la Seguridad, donde, en el marco de las competencias autonómicas, se destaca la importancia de la colaboración en la protección de las mujeres víctimas de violencia.

Por último, el Título III regula los instrumentos de Planificación y de Coordinación como ejes rectores de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de

las instituciones, asociaciones y colectivos sin ánimo de lucro que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones de carácter general

[. . .]

Artículo 2. *Concepto y formas de violencia de género.*

1. A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

a) Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.

b) Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.

c) Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.

d) Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.

e) Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.

f) Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.

g) Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

h) Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.

i) Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,
ámbito familiar,
ámbito laboral,
ámbito social o comunitario.

[. . .]

Artículo 4. *Principios rectores.*

Los siguientes principios regirán las actuaciones que se lleven a cabo para la consecución de las medidas previstas en la presente ley:

a) Enfoque integral de la violencia de género y consideración desde su naturaleza multidimensional y transversal.

b) Prevención como eje fundamental para erradicar la violencia contra las mujeres, analizando sus causas y fomentando actitudes desde la perspectiva de género que promuevan la igualdad de oportunidades a través de medidas de sensibilización, investigación y formación.

c) Coordinación y colaboración entre todas las entidades públicas y privadas y los agentes sociales y económicos implicados en el ámbito de la violencia de género.

d) Atención integral, inmediata, próxima y permanente a las víctimas que se incluyen en el artículo 20 de esta ley, respetando la diversidad y las diferencias, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de su residencia en el medio rural, de su situación de discapacidad o de su condición de inmigrantes, favoreciendo, en todo caso, la recuperación social y laboral de las víctimas de violencia de género.

e) Intervención multidisciplinar prestada por profesionales con la cualificación técnica correspondiente.

f) Efectividad, eficacia y celeridad en la prestación de los servicios que resulten más adaptados a las necesidades de cada caso.

g) Protección de la intimidad y privacidad de las víctimas y personas beneficiarias en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género.

h) Participación de las mujeres afectadas, directamente o a través de entidades representativas de carácter asociativo.

i) Equidad territorial en las actuaciones que se deriven de la ley.

[. . .]

TÍTULO I

Sensibilización, Investigación y Prevención

CAPÍTULO I

Sensibilización e Investigación

Artículo 8. *Objeto.*

Las medidas de sensibilización e investigación previstas en la presente ley se dirigen a fomentar un cambio de actitud en la sociedad favoreciendo la igualdad de mujeres y hombres, rompiendo estereotipos y comportamientos sexistas o discriminatorios hacia la mujer que fomentan y favorecen la violencia de género.

Artículo 9. *Sensibilización.*

1. Con el objetivo de modificar los estereotipos y prejuicios existentes, los poderes públicos de Castilla y León, en su ámbito de competencias, realizarán e impulsarán campañas de sensibilización que deberán tener en cuenta la violencia de género desde su naturaleza multidimensional y como manifestación de la desigualdad entre hombres y mujeres, incidiendo en su origen y causas, diferenciándolas de otras cuestiones de cualquier índole, y presentando a las mujeres que han padecido esa violencia como personas que han podido superar con éxito tales situaciones.

2. Asimismo llevarán a cabo periódicamente e impulsarán campañas informativas destinadas a la difusión y conocimiento de:

a) Los derechos de las víctimas.

b) Los recursos disponibles y la forma de acceder a los mismos.

c) Los deberes de la ciudadanía ante el conocimiento de situaciones de violencia.

d) La repulsa social a los agresores contra la mujer.

3. Ante la dificultad de acceso a la información por distintas circunstancias o condiciones, se desarrollarán campañas específicas en el medio rural, para las personas inmigrantes, adolescentes y las personas con discapacidad.

4. Sin perjuicio de lo anterior, llevarán a cabo actuaciones en materia de sensibilización dirigidas de forma específica al ámbito laboral, y estarán destinadas a difundir el derecho de todas las trabajadoras a ser tratadas con dignidad y a eliminar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral como consecuencia de embarazo o maternidad.

5. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la planificación y desarrollo de las campañas de sensibilización, podrá contar con la colaboración de distintas entidades públicas y privadas, con agentes sociales y económicos, así como con profesionales cualificados.

[. . .]

CAPÍTULO II

Prevención

[. . .]

Artículo 17. *Prevención en el sistema educativo.*

1. El sistema educativo de Castilla y León, de conformidad con la legislación vigente en materia de educación, deberá estar orientado al desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de cualquier tipo de violencia y el fomento de actitudes en el alumnado que les permita actuar de forma responsable, autónoma, y prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales.

A tal fin se impulsará la formación del profesorado en valores de igualdad y en la prevención de la violencia de género.

2. Las Consejerías competentes en materia educativa y en materia de violencia de género elaborarán, desarrollarán y difundirán materiales didácticos que transmitan valores de igualdad, respeto y tolerancia, de manera que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas o sexistas.

3. La Consejería competente en materia educativa garantizará que en los centros escolares, a través de los Consejos Escolares, se preste una especial atención a los contenidos de los materiales y libros de texto utilizados en los diferentes niveles del sistema educativo a fin de evitar que éstos contengan elementos sexistas o discriminatorios que no contribuyan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.

Artículo 18. *Estudios universitarios.*

1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León, con pleno respeto a la autonomía universitaria, impulsará, promoverá e incorporará, en el marco de sus competencias, contenidos específicos sobre violencia de género en la correspondiente Programación Universitaria.

2. En especial, se promoverá la existencia de contenidos sobre igualdad de mujeres y hombres y sobre violencia de género en los ámbitos académicos relacionados o que tengan que intervenir en la atención a las mujeres, y en los que formen a profesionales de la enseñanza y de los medios de comunicación.

[. . .]

TÍTULO III

Planificación y coordinación

[. . .]

CAPÍTULO III

Órganos autonómicos de coordinación

Artículo 47. *Órganos autonómicos de coordinación en materia de violencia de género.*

1. Son órganos autonómicos de coordinación en materia de violencia de género, la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los términos establecidos en la legislación vigente sobre igualdad de oportunidades, la Comisión Regional contra la Violencia de Género, y las Comisiones Territoriales contra la Violencia de Género, así como cualquier otro que pueda crearse.

2. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de dichos órganos se regulará normativamente.

[. . .]

§ 250

Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 62, de 14 de marzo de 1995
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1995-6358

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 5.

1. Los derechos y deberes fundamentales de los ceutíes son los establecidos en la Constitución.

2. Las instituciones de la ciudad de Ceuta, dentro del marco de sus competencias, ejercerán sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

a) La mejora de las condiciones de vida, elevación del nivel cultural y de trabajo de todos los ceutíes.

b) Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de los ceutíes sean reales y efectivas; facilitar la participación de los ceutíes en la vida política, económica, cultural y social de Ceuta.

c) Adoptar las medidas que promuevan la inversión y fomenten el progreso económico y social de Ceuta, facilitando el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.

d) La superación de las condiciones económicas, sociales y culturales que determinan el desarraigo de colectivos de población ceutí.

e) El fomento de la calidad de vida, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente, el desarrollo de los equipamientos sociales y el acceso de todas las capas de la población a los bienes de la cultura.

f) La protección y realce del paisaje y del patrimonio histórico-artístico de Ceuta.

g) La realización de un eficaz sistema de comunicaciones que potencie los intercambios humanos, culturales y económicos.

h) La promoción y estímulo de los valores de comprensión, respeto y aprecio de la pluralidad cultural de la población ceutí.

[. . .]

§ 251

Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 62, de 14 de marzo de 1995
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1995-6359

TÍTULO PRELIMINAR

[. . .]

Artículo 5.

1. Los derechos y deberes fundamentales de los melillenses son los establecidos en la Constitución.

2. Las instituciones de la ciudad de Melilla, dentro del marco de sus competencias, ejercerán sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

a) La mejora de las condiciones de vida, elevación del nivel cultural y de trabajo de todos los melillenses.

b) Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la igualdad de los melillenses sean reales y efectivas; facilitar la participación de los melillenses en la vida política, económica, cultural y social de Melilla.

c) Adoptar las medidas que promuevan la inversión y fomenten el progreso económico y social de Melilla, facilitando el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo.

d) La superación de las condiciones económicas, sociales y culturales que determinan el desarraigo de colectivos de población melillense.

e) El fomento de la calidad de vida, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente, el desarrollo de los equipamientos sociales y el acceso de todas las capas de la población a los bienes de la cultura.

f) La protección y realce del paisaje y del patrimonio histórico-artístico de Melilla.

g) La realización de un eficaz sistema de comunicaciones que potencie los intercambios humanos, culturales y económicos.

h) La promoción y estímulo de los valores de comprensión, respeto y aprecio de la pluralidad cultural y lingüística de la población melillense.

[. . .]