

TEMA 2

TRAMITACIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA

Versión 3

1. DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: ESPECIAL REFERENCIA A LA L.O 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

1.1. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA LEY

El derecho a un trato igual entre mujeres y hombres, a la no discriminación por razón de sexo viene recogido en la Constitución Española en su artículo 14, el cual establece que " 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". La obligación de los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Así lo ordena el art. 9.2 de dicha Carta Magna. La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos: – la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Diciembre de 1979, ratificada por España en 1983; – las Conferencias mundiales monográficas de Nairobi de 1985 y de Beijing de 1995; así como en la Unión Europea donde la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades de género son un objetivo que integra todas las políticas y acciones de los países miembros de la UE, siendo de especial relevancia dos directivas en materia de igualdad de trato que han sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico: – La 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, sobre 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 y a las condiciones de trabajo. – La 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. El reconocimiento formal jurídico de este derecho a un trato igual entre mujeres y hombres es un gran avance en nuestra sociedad. Sin embargo, siguen existiendo situaciones discriminatorias por razón de género: la violencia de género, la discriminación salarial, las desigualdades de oportunidades en el mundo laboral, así como las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar son, entre otros, ejemplos de que en la práctica aún queda mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De ahí la importancia y la necesidad de una Ley que prevenga situaciones de desigualdad y discriminación por razón de sexo y garantice el derecho a una igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La L.O 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene como objetivo combatir todas las manifestaciones y situaciones discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres. Incorpora a nuestro ordenamiento jurídico las directivas europeas antes mencionadas, proyectando un principio de igualdad transversal, sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística que prime frente a actitudes y hechos que generan situaciones discriminatorias, configurándose como la base normativa de políticas activas que hagan efectivo el principio de igualdad.

1.2. ESTRUCTURA

Esta Ley tiene 78 artículos y se estructura en:

- Título Preliminar
- 8 títulos
- 31 disposiciones adicionales
- 11 disposiciones transitorias
- 1 disposición derogatoria
- 8 disposiciones finales

1.2.1. TÍTULO PRELIMINAR(OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY)

Art 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 promover el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria.

2.A efectos de los, **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.**

Art. 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.

1.2.2. TÍTULO I: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Comprende los artículos 3 al 13, inclusive.

- Define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad:

Discriminación directa e indirecta

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

Acciones positivas

Determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

Art. 3(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.

Art. 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 conservará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.***

Art. 5(Igualdad de trato y 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 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.*

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.

Art. 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.

Art. 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**.

Art. 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

Art. 9(Indefensión 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.

Art. 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 reparación 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.

Art. 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 patentemente de desigualdad de hecho respecto de los hombres**. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan tales 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.

Art. 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 52.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido 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.

Art. 13 (Prueba):

1. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamentan 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 estima 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.

1.2.3 TÍTULO II: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

El Capítulo I comprende los **artículos 14 a 22, inclusive**.

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.

Se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por poderes públicos, modificándose así la Ley Electoral regulada. Se promueven informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad. En la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

*Merece especial atención el **art. 15** (Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres):*

" El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres formará, 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 "

*El Capítulo II comprende los **arts 23 a 35**, inclusive.*

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 igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

1.2.4. TÍTULO III: IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

*Comprende los **arts. 36 a 40**, inclusive.*

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.

*Destacamos el **art. 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.*

*Así como el **art. 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.

1.2.5. TÍTULO IV: EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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. Incluye el derecho a la protección frente al Acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como derecho laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Se establece el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral y se contempla el deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Establece como medida innovadora el permiso de paternidad como medida que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es un derecho individual y exclusivo del padre que se reconoce tanto para los casos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. Se amplía el permiso de maternidad para aquellos casos de hijos o hijas con discapacidad, que puede ser usado indistintamente por ambos progenitores.

Estas mejoras se introducen igualmente para personas trabajadoras autónomas y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

Comprende los arts 42 a 50.

El Capítulo I regula el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

El Capítulo II establece disposiciones normativas relativas a la Igualdad y conciliación. Especial mención se merece el **art. 44** cuyo tenor literal es:

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.

Nota: especial mención a la Disposición Adicional décimo primera que establece modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que suponen mejoras para favorecer la conciliación

familiar, personal y laboral (permiso de paternidad, modificación permiso maternidad, reducción de jornada por guarda legal, situación de excedencia por cuidado de familiares e hijos menores, etc.).

Desde el año 2021 se equiparan los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas (modificación R Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo)

En el Capítulo III desarrolla los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la Igualdad.

Art. 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 un **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.

6. Los Comités de Empresa tendrán 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 (art. 64.3 del ET)

Nota 2: El artículo 1, apartado 3 del Real Decreto Ley 6/ 2019, de 1 de marzo introduce una disposición transitoria décima segunda de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula la aplicación paulatina de los arts 45 y 46, según el número de trabajadores y trabajadoras de las empresas:

- de 150 y hasta 250 ----- 1 año para la aprobación del Plan
- + de 100 y hasta 150-----2 años para la aprobación del Plan
- de 50 a 100 -----3 años para la aprobación del Plan

A contar desde la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de Marzo (7/3/2019)

Art. 46 (Concepto y contenido de los Planes de Igualdad):

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 responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Representación 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 referido 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.

Finaliza el Título IV haciendo mención al Distintivo empresarial en materia de igualdad.

1.2.6. TÍTULO V: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Comprende los arts 51 al 68, inclusive.

El art. 51 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.

Los siguientes artículos hacen mención al principio de presencia equilibrada y medidas de Igualdad en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Destacamos la obligatoriedad de la aprobación de los Planes de Igualdad en el ámbito de las Administraciones Públicas, así como la elaboración y aprobación de protocolos de actuación frente al Acoso sexual y al Acoso por razón de sexo.

Los capítulos cuarto y quinto de este Título contemplan el respeto del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

1.2.7. TÍTULO VI: IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

Se dedica a la Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, haciendo especial mención a los seguros (Arts. 69 al 72, inclusive).

1.2.8. TÍTULO VII: LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS:

Contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser objeto de negociación con las organizaciones sindicales, con las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad u organismos de igualdad.

Se regula específicamente el uso de estas acciones con fines publicitarios. Se fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

(Arts 73, 74 y 75)

1.2.9. TÍTULO VIII: DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

Comprende los arts 76, 77 y 78, inclusive.

Se crea la **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres** y las **Unidades de Igualdad** en cada Ministerio. Se constituye un **Consejo de Participación de la mujer** como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Finalmente, LAS DISPOSICIONES ADICIONALES recogen diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a los principios y exigencias de esta Ley. Se establecen regulaciones específicas que ayudan a concretar los principios establecidos en esta Ley (presencia equilibrada, supuestos de nulidad de extinción de relaciones laborales, etc...) Se designa al Instituto de la Mujer como organismo competente en España a efectos de lo dispuesto en las directivas europeas relativas 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, así como en el acceso a bienes y servicios.

LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley.

LAS DISPOSICIONES FINALES se basan en el fundamento constitucional de la ley y a su relación con el ordenamiento jurídico comunitario habilitan su desarrollo reglamentario y establecen fechas de entrada en vigor, así como un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Analizada a fondo la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, debemos hacer mención a otras leyes que regulan y desarrollan normativamente el derecho de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, tales como:

– **Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la Igualdad de trato y la no discriminación** (que desarrollamos en el punto 3 de este tema).

– **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre, de garantía integral de la Libertad Sexual.** La llamada Ley de "sí es sí" entró en vigor en Octubre del 2022. El objeto de esta Ley es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales (art. 1). Su finalidad 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 incluye medidas de protección integral a las víctimas de violencia sexual. Lo más destacable de esta Ley es la unificación de los distintos abusos en uno

solo, agresión sexual, entendiendo por agresión sexual cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento.

Sin embargo, esta polémica Ley que modificaba los artículos contra la libertad sexual del Código Penal ponía en riesgo el principio de proporcionalidad penal. De ahí, la pronta elaboración y aprobación de la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de Abril para la modificación de la L.O 10/1995, de 23 de Noviembre del Código Penal en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la L.O 5/2000, de 12 de Enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, con entrada en vigor desde el día 9/1/2023. Con esta L.O se modifican los artículos 132, 173.1, 178, 179, 180, 181 y 189.b) del CP, el art. 14.3 de la LECrim y el art. 10.2 de la Ley de Responsabilidad Penal de los Menores evitando así el efecto de modificación de las penas mínimas de los nuevos marcos penales de la agresión sexual para que, en los casos graves, no exista la posibilidad de imponer penas bajas, volviendo a atribuir a los Juzgados de lo Penal el conocimiento de y fallo de aquellos delitos contra la libertad sexual de los que venían conociendo hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, limitando el catálogo de las penas que determinan la competencia en estos delitos para circunscribirlas únicamente a las penas de prisión o multa y evitando la imposición a los menores de edad, en algunos casos, de penas más graves que a los mayores de edad.

2. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1 ANTECEDENTES

El **art. 15 de la CE** reconoce 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. Este derecho fundamental junto con los derechos de libertad, igualdad, seguridad y no discriminación vinculan a todos los poderes públicos y su ejercicio sólo se puede regular por Ley.

Los poderes públicos tienen, de conformidad con lo dispuesto en el **art. 9.2 de la CE**, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer efectivos estos derechos, removiéndolos obstáculos que impiden el pleno respeto a los mismos.

La violencia contra la mujer es un importante tema de derechos humanos. 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. La preocupación de la comunidad internacional por este tipo de violencia va en aumento, los datos estadísticos son terribles y pone en evidencia la necesidad de adoptar medidas encaminadas a proteger los derechos de igualdad, libertad, respeto, integridad física y moral de las mujeres.

En 1975 la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer celebrada en la Ciudad de México adoptó un plan mundial de acción para que las mujeres disfrutaran de iguales derechos, oportunidades y responsabilidades y contribuyeran al proceso de desarrollo de igual manera que los hombres; en 1979 tuvo lugar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer; sin embargo no fue hasta 1980 en la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Copenhague cuando se expresó de forma manifiesta la preocupación por la violencia en el hogar entendiendo esta violencia como un delito intolerable contra la dignidad humana.

El tema fue adquiriendo mayor atención en los años sucesivos; en especial, en la Conferencia Mundial de Nairobi para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Celebrada en 1985.

De gran importancia es la aprobación en Diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la mujer, ampliándose en esta Declaración el concepto de violencia contra la mujer aumentando las recomendaciones a neutralizar la impunidad existente y a no justificar situaciones violentas contra la mujer; y la IV Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre las mujeres que se celebró en Pekín, China, en septiembre de 1995. En esta importante Cumbre se reconoció que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Se define ya como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Se aprobó la Plataforma para la Acción documento a cuyo cumplimiento, se comprometen los gobiernos, organismos nacionales e instituciones internacionales, exhortándose a la sociedad en general, a los agentes sociales, a las organizaciones no gubernamentales y al sector privado a que presten su decidido apoyo a las medidas diseñadas en el mismo.

Asimismo, debemos citar la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud proclamada en 1996 por la OMS que declara la violencia como problema prioritario de salud pública; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997: " La eliminación de la violencia contra la Mujer "; la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha contra la Violencia de Género o la Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo que aprueba un programa de acción comunitario(Programa Daphne II) encaminado a prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y a proteger a las víctimas y grupos de riesgo.

Por lo tanto, todas ellas concretan los esfuerzos de concienciación de la comunidad internacional de la necesidad de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres que se concrete en una regulación específica y en la adopción de medidas de protección a las víctimas.

En España, los antecedentes legislativos en materia de lucha contra la violencia de género son:

-Ley Orgánica 11 / 2003, de 29 de Septiembre, de Medidas Concretas en materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros;

-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;

- Ley 27/2003, de 31 de Julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de Violencia Doméstica.
Otras normas de carácter autonómico.

Encaadrado en este contexto, se elabora y aprueba en España la Ley Orgánica 1/2004, de 2 de Diciembre que regula las Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género. Publicada en el BOE de fecha 29/12/2004, entró en vigor el día 28/1/2005, salvo lo dispuesto en los títulos IV y V que fue a los seis meses de su publicación en BOE. Pasamos a continuación a su estudio.

2.2. ESTRUCTURA

Se estructura en:

Título Preliminar, 5 títulos, 20 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

- Título preliminar: objeto y principios rectores
- Título I: Medidas de sensibilización, prevención, detección e intervención en diferentes ámbitos.
- Título II: Derechos de las mujeres víctimas de violencia
- Título III: Tutela Institucional
- Título IV: Normas penales
- Título V: Tutela Judicial

2.2.1. OBJETO

El objeto de la Ley viene recogido en el Art. 1: 1.

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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.

2.2.2. PRINCIPIOS RECTORES

Esta Ley articula un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes **fines** (Art. 61).

- 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, exigible 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 funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de las 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 normativo 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.

2.2.3. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

Comprende el Título I de la Ley.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empujando por el proceso de socialización y educación; y ello con el objeto de crear una cultura donde la igualdad, la libertad y el respeto por la dignidad humana sean principios fundamentales de convivencia.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo, en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación y en el ámbito sanitario.

Así pues, se puso en marcha de manera inmediata a la entrada en vigor de esta Ley un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente, con la consiguiente dotación presupuestaria, dando cumplimiento a lo ordenado en el **art. 3.1.**

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 (art. 3.2).

2.2.3.a) en el ámbito educativo (arts 4 a 6)

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.

Principios y valores en el 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, entre 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. Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se ven afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

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 y 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.

Los Consejos Escolares deberán impulsar 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. Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo.

2.2.3. b) en el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación (arts 10 a 14):

La publicidad habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto en medios de comunicación privados como públicos.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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. 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 objeto 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.

Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en materia relativa 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 y promoverán acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

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.

2.2.3.c) en el ámbito sanitario (arts 15 y 16):

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 de género, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial.

Se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal sanitario con el fin de mejorar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en las situaciones de violencia de género a que se refiere esta Ley.

En los Planes Nacionales de Salud que procedan se contemplará un apartado de prevención e intervención integral en violencia de género.

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. 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.

2.2.4. DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Comprende el Título II de la Ley (arts. 17 al 28.ter)

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.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de los servicios a los que tienen derecho las víctimas, **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.

2.2.4.a) Acreditación de situaciones de violencia de género:

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al conocimiento de los derechos regulados en esta Ley se acreditarán:

- mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres prevista en esta ley;
- mediante una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima;
- por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género;
- 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;
- 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 CCAA, 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. Así pues, el día 11 de Noviembre de 2021 se aprobó por la Conferencia Sectorial de Igualdad el Acuerdo relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, el cual se publicó mediante Resolución de 2 de Diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la

Violencia de género en el BOE de fecha 13 de Diciembre de 2021. Con este acuerdo se mejoró el acceso de las víctimas de violencia de género a los derechos y prestaciones de la Seguridad Social recogidos en la Ley 1/2004 y a todos los derechos, recursos y servicios reconocidos en la normativa estatal que les resulte de aplicación, cuyas disposiciones normativas regulen el acceso a éstos incluyendo entre los requisitos la acreditación de la situación de violencia de género. Facilita el acceso a los mismos sin supeditarlos únicamente a la interposición de una denuncia, consensuándose los procedimientos básicos para permitir la acreditación, con efectos administrativos, de las situaciones de violencia de género. Esta acreditación tendrá eficacia en todo el territorio del Estado. Este procedimiento no será de aplicación para la acreditación de las situaciones de violencia de género que la normativa autonómica correspondiente, en el ámbito de sus competencias, prevea para el acceso a los derechos, recursos y servicios de su titularidad.

La acreditación administrativa de la situación de violencia de género será otorgada a la mujer que lo solicite junto con un documento en el que conste que ha sido informada de sus derechos como víctima, de los recursos existentes, de la posibilidad de denuncia y del derecho a la justicia gratuita.

2.2.4. b) Derechos:

DERECHO A LA INFORMACIÓN (art. 18)

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 o medios que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá la mencionada en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos para 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.

DERECHO A LA ATENCIÓN INTEGRAL (art. 19)

En este artículo se establece el derecho de las víctimas a una asistencia social integrada.

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 prioritaria, 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 en el 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.

DERECHO A LA ATENCIÓN SANITARIA (art. 19.bis)

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 con 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.

DERECHO A ASISTENCIA JURÍDICA (art. 20)

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente posterior 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.

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 la 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 no se personase como acusación particular.

6. El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación en ley 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 repetir las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL (arts 21 y 22)

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o la ordenación 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 determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias se 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 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 entenderá 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 se considerará como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se fijará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

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 8/2015, 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 facilitar el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS (arts 24, 25 y 26)

- 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.
- 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 la legislación específica.
- 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.

DERECHOS ECONÓMICOS

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 formación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, el importe 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 de género 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.

Acceso a 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.

DERECHO A LA REPARACIÓN (arts 28. bis y 28.ter)

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.

Las Administraciones Públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por daños y perjuicios.

La indemnización será satisfecha por la o las personas civil o penalmente responsables, de acuerdo con la normativa vigente.

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 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.

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.

2.2.5 TUTELA INSTITUCIONAL

Comprende el Título III de la Ley (arts 28 al 32)

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, impulsará 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.

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.

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, es el 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. 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.

El Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, establece las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

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.

El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las medidas 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 17 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal. Deberán tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Coordinación con los órganos judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.

Lo establecido en este artículo también será de aplicación para Ponencias Autonómicas que tengan competencia en esta materia.

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.

En desarrollo de dichos planes, se elaborarán 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 colaborativa en los procesos que se sigan.

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.

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.

2.2.6. TUTELA JUDICIAL

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género continúa en su título IV regulando normas de naturaleza penal dando una respuesta firme y contundente ante agresiones de lesiones, coacciones leves y amenazas leves.

En el Título V se establece la llamada TUTELA JUDICIAL para garantizar un tratamiento rápido y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares. Para ello es necesario una intervención jurídica desde distintas perspectivas que abarca desde las normas procesales hasta las disposiciones relativas a la atención a las víctimas. La Ley establece:

- medidas procesales (procedimientos ágiles y sumarios);
- medidas de protección tanto en el ámbito civil como en el ámbito penal a las mujeres, a sus hijos e hijas
- medidas cautelares, para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

Para llevar a cabo esta Tutela Judicial con todas las garantías se crearon los llamados **Juzgados de Violencia sobre la Mujer**, especializados dentro del orden judicial en esta materia, cuya organización y competencia será objeto de estudio en el tema 8.

Recaltar en este tema que 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 manera que unas y otras en la primera instancia sean objeto de tratamiento procesal ante la misma sede.

Se crea con esta Ley el **Judicial** contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superior de Justicia y de las Audiencias Provinciales, a los que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia.

Y no podemos concluir este apartado del tema sin hacer mención a las **medidas de protección y seguridad** que podrá adoptar el Juez de Violencia sobre la Mujer. Estas medidas de protección y seguridad serán compatibles con cualesquiera de las medidas cautelares y de aseguramiento que se puedan adoptar en los procesos civiles y penales.

En todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el Juez competente deberá pronunciarse en todo caso, de oficio o a instancia de las víctimas, de los hijos, de las personas que convivan con ellas o se hallen sujetas a su guarda o custodia, del Ministerio Fiscal o de la Administración de la que dependan los servicios de atención a las víctimas o su acogida, sobre la pertinencia de la adopción de las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en este capítulo, especialmente sobre las recogidas en los artículos 64, 65 y 66, determinando su plazo y su régimen de cumplimiento y, si procediera, las medidas complementarias a ellas que fueran precisas.

Las medidas de protección contempladas expresamente en esta Ley son:

- Orden de protección: solicitada la adopción de una orden de protección, el Juez de Violencia sobre la Mujer o el Juez de guardia, en su caso, actuarán de conformidad con lo dispuesto en el art. 544 ter de la LECrim.
- Medidas de protección de datos y limitación de publicidad
- Medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones. Medidas de suspensión de la patria potestad o custodia de menores
- Medidas de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores
- Medidas de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas

Estas medidas pueden ser adoptadas y delimitadas en el tiempo, cuando son medidas cautelares (hasta la finalización del proceso); sin embargo, pueden adoptarse como medidas de seguridad desde el inicio del procedimiento o mantenerse tras la sentencia definitiva durante la tramitación de los eventuales recursos que correspondiesen o durante la ejecución de la sentencia, posibilitando la garantía de protección de las víctimas más allá de la finalización del proceso.

Por último, reseñar que las Disposiciones adicionales supone una reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes a las establecidas por esta Ley, integrándolas así en el marco normativo actual.

3. LA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

3.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA LEY

En el desarrollo del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, se elabora esta Ley que pretende consolidar legislativamente la igualdad, estableciendo nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la política normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se pretende dar respuesta eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona, abordando todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir. No es una Ley donde sólo se reconocen derechos sociales, pretende ir más allá y ser una herramienta que permita garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo 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 permita una compensación real a las víctimas de discriminación.

Se trata de una **ley general de protección** ante cualquier discriminación. Se inspira en la accesibilidad universal; entendida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y de comunicación.

Se caracteriza por ser una **ley integral**, no solo respecto de los motivos de discriminación (edad, sexo, raza, origen racial, discapacidad, edad, religión, orientación sexual, ...), sino también respecto a la aplicación de la misma en los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural (empleo, trabajo, educación, salud, servicios sociales, acceso a bienes y servicios, participación social o política, publicidad y medios de comunicación, etc...), estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares.

Debemos tener en cuenta que no todo trato diferenciado constituye un acto de discriminación. Los actos discriminatorios se cometen en un contexto de discriminación estructural basado en prácticas sociales, creencias, prejuicios y estereotipos.

3.2. ESTRUCTURA

Esta Ley tiene 54 artículos y se estructura en:

- Título Preliminar
- 5 títulos
- 6 disposiciones adicionales
- 1 disposición transitoria
- 8 disposiciones finales

3.2.1 TÍTULO PRELIMINAR

Objeto de la Ley: art. 1

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.

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.

1. Ámbito de la Ley:

a) Ámbito subjetivo de aplicación: Art. 2

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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 1 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 establecido 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 ponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley para su 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.

b) Ámbito objetivo de aplicación: Art. 3

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 y 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. En el supuesto 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.

3.2.2. TÍTULO I: DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Capítulo I: Disposiciones Generales (arts 4 al 7) :

DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN:

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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 discriminación, 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.

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.

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.

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.

DERECHO A LA INFORMACIÓN Y AL ASESORAMIENTO DE LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN:

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.

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. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.

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.

DEFINICIONES

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 y 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 requiera 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.

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.

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.

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.

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.

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.

Inducción, orden o instrucción de discriminar

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.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

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.

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.

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.

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.

Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja a la mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o inconstitucionales.

Capítulo II: El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social (arts 9 al 24) :

EN EL EMPLEO POR CUENTA AJENA (art. 9)

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 remuneración, 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, las 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 de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de **planes específicos** sobre la 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.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 10)

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.

EN EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA (Art. 11)

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio o 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.

EN ORGANIZACIONES POLÍTICAS, SINDICALES, EMPRESARIALES, PROFESIONALES Y DE INTERÉS SOCIAL O ECONÓMICO (Art.12)

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales, los 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.

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;
- 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.

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 a 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.

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.

EN LA EDUCACIÓN NO FORMAL (Art. 14)

Los poderes públicos promoverán en la educación no formal la transmisión de valores democráticos y derechos humanos a fin de evitar prejuicios, fanatismos o radicalizaciones que alienen 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.

EN LA ATENCIÓN SANITARIA (Art. 15)

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 presentan 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.

EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES (Art. 16)

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 y 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.

EN LA OFERTA AL PÚBLICO DE BIENES Y SERVICIOS (Art. 17)

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA (Art. 18)

Las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad** evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

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, evitando perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA (Art. 19)

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.

Las administraciones públicas **favorecerán la información y accesibilidad a la justicia** de los grupos especialmente vulnerables según las causas establecidas en esta ley.

EN EL ACCESO A LA VIVIENDA (Art. 20)

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, 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.

Lo previsto en los párrafos anteriores será de aplicación también a los locales de negocio

EN ESTABLECIMIENTOS O ESPACIOS Y ESPECTÁCULOS ABIERTOS AL PÚBLICO (Art. 21)

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.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PUBLICIDAD, INTERNET Y REDES SOCIALES (Art. 22)

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

Se considera **publicidad ilícita** la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y MECANISMOS DE TOMA DE DECISIÓN NO AUTOMATIZADOS (Art. 23)

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 no se basen únicamente 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 valorarán 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.

ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS (Art. 24)

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.

3.2.3. TÍTULO III. 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 (Arts 25 a 32)

En este capítulo se fijan las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo las medidas de protección comprende. Regula disposiciones normativas para la Tutela Judicial y la actuación administrativa contra la discriminación.

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.

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.

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.

Nulidad de pleno derecho (Art. 26)

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.

Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño (Art. 27)

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.

Tutela Judicial (Art. 28)

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.

Las medidas que se pueden adoptar:

1. Medidas cautelares, dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o posteriores

2. Indemnización de los daños y perjuicios causados

3. Restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho (con independencia de su nacionalidad, su mayoría de edad o si disfrutan o no de residencia legal).

Legitimación (art. 29): Están legitimadas, en los términos establecidos en las leyes procesales, para defender sus derechos o los de las personas afiliadas, asociadas o usuarias de sus servicios en procedimientos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con autorización expresa:

- las personas afectadas,
- los partidos políticos,
- los sindicatos,
- las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos,
- las organizaciones de consumidores y usuarios
- las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos.

Para ello, las asociaciones y organizaciones 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.

Carga de la prueba (Art. 30):

Cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, **corresponde 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.

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. El procedimiento 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.

Situación administrativa (Art. 31)

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.
- si no es competente, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

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, 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 concuerden 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.

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 ser trasladado al Ministerio Fiscal de cualquier hecho o actuación de que tengan conocimiento en el momento ya 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 (Arts 33 a 39)

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.

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.
- 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.
- 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, promoviendo 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.

La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Art. 34)

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.

Corresponde a la Confederación Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones más representativas de los intereses sociales afectados durante todo el proceso de elaboración y desarrollo.

La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal.

Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias excepcionales que hagan conveniente su modificación. Para ello 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. Dicho informe 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 y deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración de las políticas públicas correspondientes.

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 la causa 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 acciones 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.

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.

Colaboración entre las Administraciones Públicas

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.

En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Estadísticas y estudios

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Subvenciones públicas y contratación

1. Las administraciones públicas, en los planes estratégicos o 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 contratación 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.

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.

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.

3.2.4. TÍTULO III: LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Este título comprende los arts 40 a 45.

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 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.

3.2.4.a) 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 privados 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 reconocida.

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.

3.2.4.b) Estatuto:

Se rige por la presente Ley y por las leyes y normas judiciales en el art. 41 de la presente Ley, así como por el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto.

Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

Su Estatuto será aprobado por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente y regulará:

- la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente,
- su régimen de funcionamiento interno - su régimen de personal
- su régimen económico y presupuestario
- las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados (organizaciones sindicales, empresariales, administraciones públicas, asociaciones y organizaciones estatales cuya actividad esté relacionada con la promoción y defensa del derecho a la igualdad y no discriminación)

y cuantas cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación sean necesarias.

3.2.4.c) Presidencia: nombramiento y cese

La Autoridad Independiente estará dirigida y representada por la persona que ocupe su presidencia, que será nombrada por el Gobierno y mediante Real Decreto entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y no 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. Contará a partir de la expiración de este mandato.

Su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por estar incurso en alguna causa de incompatibilidad, por incapacidad permanente para el ejercicio de su 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.

3.2.4. d) Personal en Recursos Económicos

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 dotación 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.

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.
- e) cualesquiera otros que legalmente puedan ser atribuidos.

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.

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.

3.2.4.e) Deber de colaboración

La Autoridad Independiente:

- Prestará cuanta colaboración le sea requerida por las Cortes Generales, los órganos judiciales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las Administraciones públicas
- Cooperará, en el ejercicio de sus competencias, con los organismos públicos, y en 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.

Las Administraciones Públicas y los particulares:

- Deberán prestar colaboración necesaria a la Autoridad Independiente cuando así lo exija el cumplimiento de la función de iniciar de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revista gravedad, a salvo de las que revistan carácter de infracción penal. – Deberán proporcionar a su requerimiento y en plazo (10 días salvo que se dicte otro plazo) toda clase de información y datos de que dispongan y que pueda resultar necesarios para dicho cumplimiento.

Este deber de colaboración incluye 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.

La Autoridad Independiente 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. Podrá celebrar convenios de colaboración con el Defensor del Pueblo u órganos similares de las CCAA para establecer mecanismos de cooperación.

3.2.5. TÍTULO IV: INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Este Título comprende los arts 46 a 52, inclusive.

3.2.5.1. Objeto y ámbito de aplicación

En este Título se establece 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.

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 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.

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 comuniqué 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.

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 correspondiera.

3.2.5.b) Infracciones

Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves:

Infracciones leves (sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica):

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.

Infracciones graves (sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica):

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 formulada 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.

Infracciones muy graves (sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica):

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.

3.2.5.c) 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.

Entendiendo 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.

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.

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 beneficios de su abono que la comisión de la infracción

Criterios de graduación de las sanciones:

- 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 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 de infracción de diversas causas de discriminación previstas en la ley.
 - j) En todos los casos 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.
- 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.

Si la infracción se comete por funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplicará en su grado máximo.

Sanciones Accesorias:

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, una sanción accesoria, además de la multa que proceda.

Puede imponerse como sanción accesoria:

- 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;
- el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

Sustitución 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 al 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.

3.2.5.d) Prescripción de las sanciones e infracciones

Las infracciones leves año.

Las infracciones graves a los tres años.

Las infracciones muy graves..... a los cuatro años.

Las sanciones impuestas por infracciones levesal año.

Las sanciones impuestas por infracciones graves.....a los cuatro años.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves.....a los cinco años

3.2.5.e) Procedimiento sancionador

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.

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.

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 ha 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 funcionario 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 ha resultado víctima de la discriminación.

A los procedimientos sancionadores cuya tramitación corresponda a la Administración General del Estado, con excepción de los del orden judicial, 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.

3.2.6 TÍTULO IV: ATENCIÓN, APOYO E INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA

Este Título comprende los arts 53 y 54.

En él se regulan 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) así como las medidas tendentes a facilitar su recuperación integral.

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.

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. En la atención a las víctimas se dará un tratamiento específico cuando las agresiones o acciones que inciten a la discriminación e intolerancia se hayan realizado utilizando las nuevas tecnologías o a través de las redes sociales. 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 garantizando la asistencia a las víctimas, aunque no se interponga denuncia.

Finalizamos el punto 3 de este tema indicando que las Disposiciones Adicionales de esta Ley recogen los plazos para la constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no discriminación, para la reestructuración administrativa derivada de la constitución de la misma. Las Disposiciones Finales recogen las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de esta Ley al ordenamiento jurídico vigente y para adecuar la normativa nacional a la jurisprudencia comunitaria sobre materias relativas a la igualdad de trato.

4. LEY 4/2023 DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LAS PERSONAS LGTBI

4.1. PRINCIPIOS RECTORES

La Ley 4/2023 DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LAS PERSONAS LGTBI entró en vigor el 2 de marzo de 2023 y nació con el objetivo de desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar en plena libertad.

Esta Ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos del colectivo LGTBI, avanzando en la consolidación social del derecho a la igualdad, a la libertad y a la no discriminación de las personas LGTBI, basándose en el principio básico de respeto a la diversidad.

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 a la vez que sigue una coherencia con el resto del ordenamiento jurídico autonómico, nacional, europeo e internacional.

La igualdad y no discriminación es un derecho no sólo recogido en el ordenamiento jurídico español como derecho fundamental; es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

internacionales. Así pues, el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara: *“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 u otra condición”*.

Varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU se pronuncian respecto a derechos a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI. Avances como la eliminación por parte de la OMS en el año 2018 de la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento suponen un cambio en la concepción social de este colectivo.

En el ámbito de la Unión Europea, varios son los pronunciamientos al respecto de su ordenamiento jurídico: el Tratado de la UE establece en sus arts. 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios, el Tratado de Funcionamiento de la UE regula en su art. 19 acciones encaminadas a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad u orientación sexual, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE(art. 21) prohíbe expresamente la discriminación por razón de orientación sexual. Otro importante avance es el hecho de que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos insta garantizar el cambio registral del sexo sin que sea necesario sufrir procedimientos médicos o terapias hormonales como requisito previo.

Ya en nuestro ordenamiento jurídico, debemos hacer mención a los arts. 10 y 14 de la Constitución Española los cuales establecen como principios que deben regir el orden político y la paz social la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad así como el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, estableciendo la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los colectivos sean reales y efectivas.

El cambio registral de la mención al sexo se basa en el art. 10.1 de la CE y en el principio de libre desarrollo de la personalidad a la vez que se le otorga una eficacia jurídica sobre la identidad de la persona.

La importancia del movimiento LGTBI en los avances legales y en el avance en nuestra sociedad en valores de libertad, igualdad y respeto para todas las personas es innegable. El reconocimiento en varios textos legales del derecho a la no discriminación por la orientación sexual de la víctima marca un antes y un después.

La Ley 3/2007, de 15 de marzo reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas reconoce el derecho 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 tratamiento quirúrgico y sin procedimiento judicial previo, aunque mantenía la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género. Esta ley modificó la Ley 14/2006 de 26 de mayo sobre técnicas de reproducción humana asistida, reconociendo la doble maternidad en un matrimonio de mujeres.

Otro avance normativo ha tenido lugar en los ámbitos de las Fuerzas Armadas, en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y en las Instituciones Penitenciarias con el objetivo de mejorar la integración de las personas trans en situación de privación de libertad.

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 de algunas CCAA.

También en el ámbito educativo se refleja estos avances, integrándose en el currículo y en distintas etapas educativas el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y respeto a la diversidad.

Todo ello ha contribuido a una igualdad real efectiva de las personas LGTBI y a disponer de nuevas normas y medidas que apoyen la lucha contra la discriminación que sufren hoy día.

4.2. ESTRUCTURA

Consta de 82 artículos:

- 1 Título Preliminar
- 4 Títulos
- 4 Disposiciones Adicionales
- 2 Disposiciones Transitorias
- 1 Disposición Derogatoria
- 20 Disposiciones Finales

4.2.1 TÍTULO PRELIMINAR

En este Título se define el objeto y el ámbito de la Ley y se precisan algunas definiciones básicas.

Objeto (Art. 1):

Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

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.

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.

Ámbito de aplicación (Art. 2)

Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que 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.

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 uso 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. Las 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 gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia íntima 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, gays 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.

4.2.2. TÍTULO I: ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS

Líneas generales de actuación de los poderes públicos y órgano de participación ciudadana

Comprende los arts 4 a 9.

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.

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, no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI.

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.

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.

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, así como registrar su evolución a lo largo del tiempo.

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. Deberán cumplir siempre las obligaciones impuestas en la normativa vigente relativa a la Protección de Datos, garantizando la seguridad y confidencialidad de los datos personales.

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.

En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad se adoptarán planes y programas con los que se actuación con esta finalidad.

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 institucional 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. Es un órgano colegiado y depende del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Presentará una memoria con carácter semestral, detallando su actividad, reuniones y actuaciones ante Las Cortes Generales a través de su Presidenta para su examen por parte de las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado.

Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI

Comprende los arts 10 a 42.

Esta Ley 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. Asimismo, la ley establece diversas medidas cuya finalidad es promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI en diferentes ámbitos.

A) Estrategia Estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

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.

Tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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 LGTBfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

La Estrategia prestará especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales.

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.

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.

B) Medidas que promueven la igualdad efectiva de las personas LGTBI

B.1: En el ámbito administrativo:

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.

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.

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.

Procurarán 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.

B.2. En el ámbito laboral:

Las Administraciones Públicas deberán tener en sus políticas de empleo el derecho de las personas LGTBI a no ser discriminadas adoptando medidas 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, formación 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 tal fin se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.
- g) Promover 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.

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. Dichas medidas serán pactadas a través de la

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

negociación colectiva. 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 LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación.

B.3. En el ámbito de la salud:

Las Administraciones públicas 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 las actuaciones 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.

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.

Prohibición de terapias de conversión: Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de asesoramiento, 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.

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.

Las Administraciones públicas 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.

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 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. Solo se permitirán dichas prácticas con solicitud de la persona menor de entre 12 y 16 años, siempre que, por su edad y madurez, pueda consentir de manera informada a la realización de dichas prácticas.

Las Administraciones públicas impulsarán protocolos de actuación en materia de intersexualidad que garanticen, 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.

Antes del inicio de cualquier tratamiento que pueda 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.

Las Administraciones públicas garantizarán una formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario.

B.4. En el ámbito de la educación

El Gobierno incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de género 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, así como en el contenido de pruebas de procesos selectivos de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades correspondientes a los cuerpos docentes.

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.

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.

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.

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta ley.

Las Administraciones Públicas y el Gobierno 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.

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.

Las Administraciones educativas 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.

B.5. En el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte:

Las Administraciones públicas 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 administración 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 biblioteca 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.

Las Administraciones públicas 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 o 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.

El Consejo Superior de Deportes 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.

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 como objeto evitar ventajas competitivas que puedan ser contrarias al principio de igualdad.

B.6. En el ámbito de los medios de comunicación social e internet:

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.

Los poderes públicos fomentarán 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.

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.

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.

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.

B.7. En el ámbito de la familia, la infancia y la juventud:

Las Administraciones Públicas 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.

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.

Garantizarán la ausencia de discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en la valoración de la idoneidad o adecuación en los procesos de adopción y acogimiento.

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.

Los poderes públicos 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.

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, difundiendo buenas prácticas en el trabajo que se realiza en el ámbito deportivo.

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.

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, a mediadoras, monitoras y formadoras juveniles.

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. Se trabajará en los centros de menores el conocimiento de la diversidad familiar.

3.8. En el ámbito de la acción exterior y la protección internacional:

El Gobierno de España mantendrá la defensa de la igualdad de trato, la lucha contra la violencia LGTBfóbica y contra la discriminación de las personas LGTBI en los foros, organismos e instituciones internacionales competentes por razón de la materia.

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.

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.

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.

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. 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.

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.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

B.9. En el medio rural:

Las Administraciones Públicas 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.

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.

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.

Reservados 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.

B.10. En el ámbito del turismo:

Las Administraciones públicas 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.

Adoptarán las medidas e iniciativas necesarias para fomentar y apoyar el turismo orientado al público LGTBI y a sus familiares.

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.

4.2.3. TÍTULO II. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

Este Título incluye un conjunto de medidas encaminadas a promover la igualdad efectiva y real de las personas trans.

Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental

Comprende los arts. 43 a 51, inclusive.

A) Legitimación

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.

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.

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.

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.

B) Procedimiento

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.

La solicitud podrá presentarse por la persona legitimada ante la persona encargada de cualquier oficina del Registro Civil.

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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.

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 registro registral cuando a su inscripción de nacimiento le sea aplicable la Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil (en virtud de declaración de quien tenga certeza del nacimiento).

En esta comparecencia inicial, la persona encargada del Registro Civil informará a la persona solicitante de las consecuencias jurídicas de la rectificación pretendida, incluyendo 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 familiar, 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.

De tratarse de personas menores de diecisiete 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 pueda en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

Informada por la 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.

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.

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. Contra esta resolución cabe recurso de alzada ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

Cuando se trate de personas con discapacidad, se garantizarán durante todo el procedimiento los medios y recursos de apoyo, materiales y humanos para facilitar el acceso a la información y puedan expresar su voluntad, otorguen su consentimiento y se puedan comunicar e interactuar de forma libre.

C) Competencia

Es competente el Encargado de la oficina del Registro Civil en la que se hubiera presentado la solicitud.

D) Efectos

La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos prospectivos a partir de su inscripción en el Registro Civil. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

La rectificación no alterará 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.

La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas especialmente 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 haya efectuado 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.

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.

E) Reversibilidad de la rectificación

Transcurridos 6 meses desde la inscripción de la rectificación, las personas que han promovido dicha rectificación podrán recuperar la mención registral del sexo que figuraba previamente en el Registro Civil, a través del mismo procedimiento establecido en esta Ley para efectuar la rectificación.

Si, tras haber rectificado la modificación inicial y se quisiera 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 Jurisdicción Voluntaria.

F) 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, 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.

G) Adecuación de documentos a la mención registral relativa al sexo

- En los documentos oficiales de identificación, la determinación del sexo se corresponderá con la realidad.

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.

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.

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.

H) Adecuación de los documentos expedidos a personas extranjeras

Las personas extranjeras que acrediten la posibilidad legal o de hecho de llevar a efecto la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre en su país de origen, siempre que cumplan los requisitos de legitimación previstos en esta ley, es decir, 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. 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.

Las Administraciones Públicas habrán de habilitar procedimientos de adecuación de los documentos expedidos a los extranjeros que se encuentran en situación administrativa regular en España, que hayan solicitado la rectificación registral correspondiente en su país de origen.

I) Adecuación de documentos al cambio de nombre en el Registro Civil de personas menores de edad

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.

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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.

Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans

A) Líneas generales de actuación de los poderes públicos

- 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. 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, 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.

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.

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.

- 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.

B) Medidas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans:

B.1 En el ámbito laboral (arts. 54 y 55)

B.2 En el ámbito de la salud (arts 56 a 59)

B.3 En el ámbito educativo (arts 60 y 61)

2.4. TÍTULO III: PROTECCIÓN EFECTIVA Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR LGTBI Fobia

Comprende los arts 62 a 75.

Se regula en este Título los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia.

Medidas generales de protección y reparación

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que 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.

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.

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.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por homofobia y transfobia 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.

A) Actuación administrativa contra la discriminación

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.

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.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación (siempre que se cuente con el consentimiento de las partes).

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.

B) Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

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 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 perjuicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada de difícil determinación.

C) Carga de la prueba

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 imputa la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente corroborada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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.

D) Derecho a atención y asesoramiento jurídico

Las Administraciones Públicas 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 15 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.

Medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia

Las Administraciones públicas garantizarán una atención integral y especializada a las personas víctimas de violencia basada en la LGTBIfobia. Tienen derecho a:

- 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, asistencia de otro personal especializado de apoyo para la comunicación, así como los medios de comunicación oral que requiera cada persona.

En el ámbito familiar:

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, modificada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.

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.

Existiendo una sentencia condenatoria por un delito de violencia doméstica, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida protectora 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.

Protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales

A) Personas LGTBI menores de edad

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.

Las Administraciones Públicas:

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 emancipadas que carezcan de recursos económicos propios, que hayan sido declarados en riesgo o en situación de desamparo durante su minoría de edad.

La negativa a respetar la orientación e identidad sexual, expresión de género y 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.

B) Personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia

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 accedan y 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.

C) Personas LGTBI extranjeras

Las Administraciones Públicas garantizarán a las personas extranjeras LGTBI que se encuentren en España, la 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.

D) Personas mayores LGTBI

Los poderes públicos 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. Garantizarán que, en los centros residenciales, centros de día u otros centros se garantice el derecho a la no discriminación de las personas LGTBI. Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la formación de los profesionales que trabajan en estos centros.

D) Personas intersexuales

Tienen derecho a:

- a) A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sanitarias, laborales, 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.

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.

E) Personas LGTBI sin hogarismo

Se adoptarán las medidas necesarias para la prevención del sinhogarismo de las personas LGTBI, con especial atención a los más jóvenes. Para ello promoverá la cooperación entre ministerios y administraciones competentes para la búsqueda de soluciones.

4.2.5. TÍTULO IV: INFRACCIONES Y SANCIONES

Comprende los arts. 76 a 81.

Este título se ocupa de régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, que garantiza las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen podrá ser ampliado y desarrollado en las CCAA.

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. Para funcionarios y empleados públicos, será el dispuesto en el TREBEP. 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.

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 dictado 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 el procedimiento, con el expediente sancionador. Los hechos declarados probados por resolución penal firme vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos administrativos que sustancien.

A) Competencia

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 comunicará 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.

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.

B) Plazo de prescripción

El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de 6 meses.

C) Infracciones:

C.1: Infracción administrativa leve (art. 79.2)

- 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, así como monumentos o placas conmemorativas.

C.2: Infracción administrativa grave (art. 79.3)

a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.º 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.

C.3: Infracción administrativa muy grave (art. 79.4)

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, locales 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.

D) Sanciones

Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 2.000 euros.

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 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.

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.

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 este artículo, 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.

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.

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

Queda prohibida la reproducción sin permiso escrito de la Academia CEAPRO. Actualizaciones y mejoras a través de la plataforma de teleformación.

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 de los grupos afectados.

E) Prescripción de infracciones y sanciones

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los nueve meses.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los dos años, las graves a un año y las leves a los seis meses.

F) Prohibición de ayudas a asociaciones que comentan, inciten o promueven 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 promueva LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión.

4.2.6: DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS, DEROGATORIA Y FINALES

La Ley contiene 4 disposiciones adicionales:

1ª.- Actualización de las sanciones

2ª.- Igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda

3ª.- Concepto de sexilio: abandono de las personas LGTBI de su lugar de residencia por sufrir rechazo, discriminación o violencia, siendo especialmente en las zonas rurales.

4ª.- Aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en todo lo que no se encuentre regulado en esta Ley).

Contiene disposiciones transitorias mediante las cuales se establece el régimen aplicable a los procedimientos administrativos y judiciales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley (el derogado en la normativa anterior, salvo lo dispuesto para las solicitudes de rectificación registral de la mención relativa al sexo).

Contiene una disposición derogatoria única mediante la cual queda derogada la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Finaliza la Ley con 20 disposiciones finales que recogen las diversas modificaciones de preceptos de leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de esta ley.



TEMA DE PRUEBA - CEAPRO®

Bibliografía

TEMA DE PRUEBA - CEAPRO®