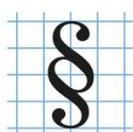


# Igualtat i diversitat de gènere





# Igualtat i diversitat de gènere

## Edició preparada per

Catalina Martínez Andreu  
Cap del Departament de Coordinació i Modernització  
de la Direcció General de Funció Pública

Arnau Ramis Pericàs  
Cap de la Secció XII de la Direcció General de Funció Pública

Bienvenida Villalobos Roig  
Cap del Servei de Coordinació i Modernització  
de la Direcció General de Funció Pública



# 40 anys Estatut

Edició tancada a 28 d'abril de 2023

© D'aquesta edició:



G CONSELLERIA  
O PRESIDÈNCIA,  
I FUNCIO PÚBLICA  
B I IGUALTAT  
/ INSTITUT ESTUDIS  
AUTONÒMICS

C/ de Sant Pere, 7. 4t  
07012 - Palma  
<http://iea.caib.es>

Disseny de la Col·lecció: Silvia Bosch Martín

# Sumari

<b>NOTA INTRODUCTÒRIA</b> .....	11
---------------------------------	----

<b>ABREVIACIONS</b> .....	13
---------------------------	----

## I. MARC GENERAL

### Textos internacionals

<b>§1.</b> Declaració universal de drets humans (fragment) .....	17
<b>§2.</b> Conveni número 100 de l'OIT relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor .....	19
<b>§3.</b> Conveni número 111 de l'OIT relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació .....	21
<b>§4.</b> Pacte internacional de drets civils i polítics (fragment) .....	25
<b>§5.</b> Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, feta a Nova York el 18 de desembre de 1979 (fragment) .....	29
<b>§6.</b> Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona .....	37

### Normativa europea

<b>§7.</b> Conveni per a la protecció dels drets i de les llibertats fonamentals .....	41
<b>§8.</b> Carta social europea (revisada), feta a Estrasburg el 3 de maig de 1996 (fragment) .....	43
<b>§9.</b> Tractat de la Unió Europea (fragment) .....	47
<b>§10.</b> Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (fragment) .....	49
<b>§11.</b> Conveni del Consell d'Europa sobre la lluita contra el tràfic d'éssers humans (Conveni núm. 197 del Consell d'Europa), fet a Varsòvia el 16 de maig de 2005 .....	51
<b>§12.</b> Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa) .....	53
<b>§13.</b> Reglament (CE) núm. 1922/2006 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de desembre de 2006, pel qual es crea un Institut Europeu de la Igualtat de Gènere .....	67
<b>§14.</b> Tractat de funcionament de la Unió Europea (fragment) .....	69
<b>§15.</b> Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011 .....	75

### **Normativa estatal**

<b>§16.</b> Constitució espanyola (fragment).....	77
<b>§17.</b> Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial (fragment) .....	79
<b>§18.</b> Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears (fragment) .....	93
<b>§19.</b> Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (fragment) .....	99
<b>§20.</b> Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (fragment) .....	129
<b>§21.</b> Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (fragment) .....	167
<b>§22.</b> Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014 (fragment) .....	173
<b>§23.</b> Reial decret de 14 de setembre de 1882 pel qual s'aprova la Llei d'enjudiciament criminal (fragment) .....	185
<b>§24.</b> Codi civil (fragment) .....	197
<b>§25.</b> Reial decret 1729/2007, de 21 de desembre, pel qual es regula l'elaboració de l'informe periòdic, relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes .....	203
<b>§26.</b> Reial decret 300/2009, de 6 de març, pel qual es creen la Medalla i la Placa a la Promoció dels Valors d'Igualtat .....	205

### **Normativa autonòmica**

<b>§27.</b> Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes .....	207
<b>§28.</b> Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears (fragment) .....	249

## **II. FUNCIÓ PÚBLICA I TREBALL**

### **Normativa estatal**

<b>§29.</b> Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (fragment) .....	255
<b>§30.</b> Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (fragment) .....	259
<b>§31.</b> Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (fragment) .....	287
<b>§32.</b> Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (fragment) .....	305
<b>§33.</b> Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat (fragment) .....	329

<b>§34.</b> Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (fragment) .....	331
<b>§35.</b> Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa» .....	337
<b>§36.</b> Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (fragment) .....	349
<b>§37.</b> Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (fragment) .....	355
<b>§38.</b> Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes .....	373
<b>§39.</b> Reial decret legislatiu 670/1987, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de Llei de classes passives de l'Estat (fragment) .....	385

#### **Normativa autonòmica**

<b>§40.</b> Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (fragment) .....	389
---	-----

### **III. SALUT**

#### **Normativa estatal**

<b>§41.</b> Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs .....	401
<b>§42.</b> Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (fragment) .....	427
<b>§43.</b> Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (fragment) .....	431
<b>§44.</b> Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears (fragment) .....	433
<b>§45.</b> Llei 7/2018, de 31 de juliol, de promoció de la seguretat i la salut en el treball a les Illes Balears (fragment) .....	435

### **IV. VIOLÈNCIA SEXUAL I DE GÈNERE**

#### **Normativa estatal**

<b>§46.</b> Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (fragment) .....	445
<b>§47.</b> Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (fragment) .....	477
<b>§48.</b> Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència (fragment) .....	507
<b>§49.</b> Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (fragment) .....	521
<b>§50.</b> Llei 1/2021, de 24 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere .....	561

§51. Reial decret 1452/2005, de 2 de desembre, pel qual es regula l'ajuda econòmica que estableix l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere .....	567
--	-----

## V. DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

### Normativa estatal

§52. Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI .....	573
---	-----

### Normativa autonòmica

§53. Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables .....	631
§54. Llei 4/2013, de 17 de juliol, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears (fragment) .....	637
§55. Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI fòbia .....	639
§56. Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears (fragment) .....	665
§57. Decret 9/2017, de 24 de febrer, de regulació del Consell de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals de les Illes Balears .....	671

## VI. EDUCACIÓ

### Normativa estatal

§58. Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol, reguladora del dret a l'educació (fragment) .....	681
§59. Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació (fragment) .....	685

### Normativa autonòmica

§60. Llei 1/2022, de 8 de març, d'educació de les Illes Balears (fragment) .....	695
§61. Decret 121/2010, de 10 de desembre, pel qual s'estableixen els drets i els deures dels alumnes i les normes de convivència als centres docents no universitaris sostinguts amb fons públics de les Illes Balears (fragment) .....	701
§62. Decret 30/2022, d'1 d'agost, pel qual s'estableix el currículum i l'avaluació de l'educació infantil a les Illes Balears (fragment) .....	703
§63. Decret 31/2022, d'1 d'agost, pel qual s'estableix el currículum de l'educació primària a les Illes Balears (fragment) .....	705
§64. Decret 32/2022, d'1 d'agost, pel qual s'estableix el currículum de l'educació secundària obligatòria a les Illes Balears (fragment) .....	707
§65. Decret 33/2022, d'1 d'agost, pel qual s'estableix el currículum del batxillerat a les Illes Balears (fragment) .....	709

## **VII. ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA**

Sinopsi..... 713

## **VIII. ANNEX**

Documents d'interès ..... 719

**ÍNDEX ANALÍTIC** ..... 721



# Nota introductòria

L'Institut d'Estudis Autònoms ha incorporat a la seva «Col·lecció legislativa» un dels temes més sensibles en la societat balear actual, com és la igualtat i la diversitat de gènere.

L'obra recull la normativa més rellevant existent en la matèria a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, posant un èmfasi especial en els àmbits de la funció pública i el treball, la salut, la violència sexual i de gènere, la diversitat sexual i de gènere i l'educació.

Els texts de les normes que s'inclouen en aquesta obra es corresponen amb la seva versió oficial, per la qual cosa, quan no hi ha la versió oficial íntegra en català, s'ha utilitzat la versió castellana.

Aquesta recopilació, duta a terme acuradament per tècnics de la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat, permetrà millorar el coneixement i l'aplicació d'una legislació sovint dispersa i no sempre fàcil de consultar. Un extens índex analític completa el volum.

La versió digital d'aquesta obra es troba disponible en el web de l'Institut d'Estudis Autònoms (<http://iea.caib.es>).

Palma, abril de 2023



# Abreviacions

art.	article/articles
BOCAIB	Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears
BOE	Butlletí Oficial de l'Estat
BOIB	Butlletí Oficial de les Illes Balears
Cc	Reial decret de 24 de juliol de 1889 pel qual es publica el Codi civil (§24)
CE	Constitució espanyola (§16)
CP	Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (§46)
DOUE	Diari Oficial de la Unió Europea
EAIB	Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears (§18)
LEC	Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (§21)
LGTBI	Lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals
LFPCAIB	Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (§40)
LOPJ	Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial (§17)
núm.	número
OIT	Organització Internacional del Treball
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (§31)



**Marc general**



# §1

## DECLARACIÓ UNIVERSAL DE DRETS HUMANS (fragment)<sup>1</sup>

### PREÀMBUL

Considerant que el reconeixement de la dignitat inherent i dels drets iguals i inalienables de tots els membres de la família humana és el fonament de la llibertat, la justícia i la pau en el món,

Considerant que el desconeixement i el menyspreu dels drets humans han originat actes de barbàrie que han ultratjat la consciència de la humanitat; i que s'ha proclamat com l'aspiració més elevada de tothom l'adveniment d'un món on els éssers humans, deslliurats del temor i la misèria, puguin gaudir de llibertat d'expressió i de creença,

Considerant que és essencial que els drets humans siguin protegits per un règim de dret per tal que les persones no es vegin forçades, com a últim recurs, a la rebel·lió contra la tirania i l'opressió,

Considerant també que és essencial de promoure el desenvolupament de relacions amistoses entre les nacions,

Considerant que els pobles de les Nacions Unides han ratificat en la Carta llur fe en els drets humans fonamentals, en la dignitat i el valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones; i que han decidit de promoure el progrés social i millorar el nivell de vida dins d'una llibertat més àmplia,

Considerant que els Estats membres s'han compromès a assegurar, en cooperació amb l'Organització de les Nacions Unides, el respecte universal i efectiu dels drets humans i les llibertats fonamentals,

Considerant que una concepció comuna d'aquests drets i llibertats és de la més gran importància per al ple compliment d'aquest compromís,

L'Assemblea General

Proclama aquesta Declaració Universal de Drets Humans com l'ideal comú a assolir per a tots els pobles i nacions amb el fi que cada persona i cada institució, inspirant-se constantment en aquesta Declaració, promoguin, mitjançant l'ensenyament i l'educació, el respecte a aquests drets i llibertats i assegurin, amb mesures progressives nacionals i internacionals, el seu reconeixement i aplicació universals i efectius, tant entre els pobles dels Estats membres com entre els dels territoris sota llur jurisdicció.

### Article 1

Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

---

<sup>1</sup> Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948. El text d'aquesta Declaració el teniu disponible a <https://www.ohchr.org>.

## §1

### **Article 2**

Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició.

A més, no es farà cap distinció basada en l'estatut polític, jurídic o internacional del país o del territori al qual pertanyi una persona, tant si és independent com si està sota administració fiduciària, si no és autònom, o està sota qualsevol altra limitació de sobirania.

### **Article 3**

Tota persona té dret a la vida, a la llibertat i a la seva seguretat.

### **Article 4**

Ningú no serà sotmès a esclavitud o servitud: l'esclavitud i el tràfic d'esclaus són prohibits en totes llurs formes.

### **Article 5**

Ningú no serà sotmès a tortures ni a penes o tractes cruels, inhumans o degradants.

### **Article 6**

Tota persona té el dret arreu al reconeixement de la seva personalitat jurídica.

### **Article 7**

Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei. Tots tenen dret a igual protecció contra qualsevol discriminació que violi aquesta Declaració i contra qualsevol incitació a una tal discriminació.

(...)

## §2

**CONVENIO NÚMERO 100 DE LA O.I.T. RELATIVO  
A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO  
DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA  
FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR**  
*(BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968)*

[El text d'aquest Conveni el teniu disponible a:  
<https://www.boe.es>]



# §3

## CONVENIO NÚMERO 111 DE LA O.I.T. RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

(BOE núm. 291, de 4 de diciembre de 1968)

### Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende:
  - a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

### Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.<sup>1</sup>

### Artículo 3

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

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar Leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;<sup>2</sup>
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

<sup>1</sup> Vid. art. 35 CE (§16) i art. 34 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre (§29). Vid., també, art. 39 i disposició addicional 7a de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (BOE núm. 51, d'1 de març).

<sup>2</sup> Vid. art. 23 a 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 2.1 b, 17 d, 23 c, 33 c, 68.2, 84.3, 153 bis a i disposició addicional 25a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

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

#### **Artículo 4**

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

#### **Artículo 5**

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

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

#### **Artículo 6**

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

#### **Artículo 7**

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

#### **Artículo 8**

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

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

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

#### **Artículo 9**

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

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

#### **Artículo 10**

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

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

#### **Artículo 11**

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

#### **Artículo 12**

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

#### **Artículo 13**

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

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

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

#### **Artículo 14**

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



# §4

## PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

(fragment)<sup>1</sup>

### PARTE II

#### Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

- a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;
- b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;
- c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

#### Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

#### Artículo 4

1. En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados Partes en el presente Pacto

---

<sup>1</sup> Disponible a <https://www.ohchr.org>. Pel que fa a l'entrada en vigor, *vid.* Instrument d'adhesió de 17 de gener de 1985, d'Espanya al Protocol Facultatiu del Pacte internacional de drets civils i polítics, adoptat a Nova York per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 16 de desembre de 1966 (*BOE núm. 79, de 2 d'abril de 1985*).

podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

2. La disposición precedente no autoriza suspensión alguna de los artículos 6, 7, 8 (párrafos 1 y 2), 11, 15, 16 y 18.

3. Todo Estado Parte en el presente Pacto que haga uso del derecho de suspensión deberá informar inmediatamente a los demás Estados Partes en el presente Pacto, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, de las disposiciones cuya aplicación haya suspendido y de los motivos que hayan suscitado la suspensión. Se hará una nueva comunicación por el mismo conducto en la fecha en que se haya dado por terminada tal suspensión. Observación general sobre su aplicación.

### **Artículo 5**

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

## **PARTE III**

(...)

### **Artículo 23**

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

2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.<sup>2</sup> En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.<sup>3</sup>

### **Artículo 24**

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas

<sup>2</sup> Vid. art. 32 CE (§16) i art. 44 i 66 Cc (§24).

<sup>3</sup> Vid. art. 92 i 94 Cc (§24).

de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.<sup>4</sup>

2. Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.

3. Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad.

#### **Artículo 25**

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:<sup>5</sup>

- a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;
- b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;
- c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

#### **Artículo 26<sup>6</sup>**

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

(...)

## **PARTE V**

#### **Artículo 46**

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados que definen las atribuciones de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en cuanto a las materias a que se refiere el presente Pacto.

(...)

<sup>4</sup> Vid. Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny (§48), Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56) i art. 12.2 f de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 128, de 29 de maig*).

<sup>5</sup> Vid. art. 23 CE (§16).

<sup>6</sup> Vid. art. 9.2 i 14 CE (§16); art. 17 EAIB (§18); art. 1 i 2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19); art. 1 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27); art. 65 g de la Llei 1/2019, de 31 de gener (§28), i art. 27 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre (§29).



# §5

## CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, HECHA EN NUEVA YORK EL 18 DE DICIEMBRE DE 1979

(fragment)

(BOE núm. 69, de 21 de març de 1984)

### PARTE PRIMERA

#### Artículo 1

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

#### Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas; convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer<sup>1</sup> y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales<sup>2</sup> y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por Ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.<sup>3</sup>
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los Tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar Leyes, Reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

<sup>1</sup> Vid. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>2</sup> Vid. art. 9.2 i 14 CE (§16).

<sup>3</sup> Vid. art. 95 i disposició addicional 7a TREBEP (§31) i art. 46 bis del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (§34).

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

### **Artículo 3**

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

### **Artículo 4**

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

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

### **Artículo 5**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.<sup>4</sup>
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.<sup>5</sup>

### **Artículo 6**

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

## **PARTE II**

### **Artículo 7**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

---

<sup>4</sup> Vid. art. 20 f, 24, 27 i 36 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>5</sup> Vid. art. 14.7 i 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

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

### **Artículo 8**

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

### **Artículo 9**

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

## **PARTE III**

### **Artículo 10**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:<sup>6</sup>

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

---

<sup>6</sup> Vid. art. 23 a 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19). Vid., també, art. 1, 2.1 b, 68.2 i 84.3 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

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

#### **Artículo 11**

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

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.<sup>7</sup>
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

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

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.<sup>8</sup>
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento

<sup>7</sup> Vid. art. 28 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

<sup>8</sup> Vid. art. 53.4 i 55.5 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

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

#### **Artículo 12**

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

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

#### **Artículo 13**

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

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

#### **Artículo 14**

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

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

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social.
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los

- beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica.<sup>9</sup>
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena.
  - f) Participar en todas las actividades comunitarias.
  - g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento.
  - h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

## PARTE IV

### Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la Ley.<sup>10</sup>
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los Tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

### Artículo 16<sup>11</sup>

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
  - a) El mismo derecho para contraer matrimonio.
  - b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento.
  - c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución.
  - d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.

<sup>9</sup> Vid. art. 28.2 i 30 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>10</sup> Vid. art. 9.2 i 14 CE (§16).

<sup>11</sup> Vid. art. 44 i 66 Cc (§24).

- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, a la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos.
  - f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial.
  - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación.
  - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un Registro Oficial.

(...)

## PARTE VI

### Artículo 23

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

- a) La legislación de un Estado Parte, o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

### Artículo 24

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

### Artículo 25

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

### Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

#### **Artículo 27**

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas al vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.<sup>12</sup>

#### **Artículo 28**

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

#### **Artículo 29**

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje, las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por este párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

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

#### **Artículo 30**

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

(...)

---

<sup>12</sup> Aquesta Convenció fou ratificada per Espanya el 14 de març de 2000.

# §6

## DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER<sup>1</sup>

### Artículo 1

A los efectos de la presente Declaración, por «violencia contra la mujer» se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>2</sup>

### Artículo 2

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:<sup>3</sup>

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales<sup>4</sup> y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

### Artículo 3

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.<sup>5</sup> Entre estos derechos figuran:<sup>6</sup>

- a) El derecho a la vida;
- b) El derecho a la igualdad;
- c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;
- d) El derecho a igual protección ante la ley;

---

<sup>1</sup> Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993. Disponible a <https://www.ohchr.org>.

<sup>2</sup> Vid. art. 1 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

<sup>3</sup> Ídem nota anterior.

<sup>4</sup> Vid. art. 56.1 de la Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol (§58) i art. 124 i 127 g i disposició addicional 25a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>5</sup> Vid. Declaració universal de drets humans (§1).

<sup>6</sup> Vid. art. 14 i 35 CE (§16).

- e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;
- f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;
- g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;
- h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

#### Artículo 4

Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.<sup>7</sup> Con este fin, deberán:

- a) Considerar la posibilidad, cuando aún no lo hayan hecho, de ratificar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de adherirse a ella o de retirar sus reservas a esa Convención;<sup>8</sup>
- b) Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer;
- c) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares;
- d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;
- e) Considerar la posibilidad de elaborar planes de acción nacionales para promover la protección de la mujer contra toda forma de violencia o incluir disposiciones con ese fin en los planes existentes, teniendo en cuenta, según proceda, la cooperación que puedan proporcionar las organizaciones no gubernamentales, especialmente las que se ocupan de la cuestión de la violencia contra la mujer;
- f) Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer;
- g) Esforzarse por garantizar, en la mayor medida posible a la luz de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional, que las mujeres objeto de violencia y, cuando corresponda, sus hijos, dispongan de asistencia especializada, como servicios de rehabilitación, ayuda para el cuidado y manutención de los niños, tratamiento, asesoramiento, servicios, instalaciones y programas sociales y de salud, así como estructuras de apoyo y, asimismo, adoptar todas las demás medidas adecuadas para fomentar su seguridad y rehabilitación física y psicológica;
- h) Consignar en los presupuestos del Estado los recursos adecuados para sus actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer;

---

<sup>7</sup> Vid. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

<sup>8</sup> Aquesta Convenció (§5) fou ratificada per Espanya el 14 de març de 2000.

- i) Adoptar medidas para que las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y los funcionarios que han de aplicar las políticas de prevención, investigación y castigo de la violencia contra la mujer reciban una formación que los sensibilice respecto de las necesidades de la mujer;
- j) Adoptar todas las medidas apropiadas, especialmente en el sector de la educación, para modificar las pautas sociales y culturales de comportamiento del hombre y de la mujer y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de otra índole basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en la atribución de papeles estereotipados al hombre y a la mujer;<sup>9</sup>
- k) Promover la investigación, recoger datos y compilar estadísticas, especialmente en lo concerniente a la violencia en el hogar, relacionadas con la frecuencia de las distintas formas de violencia contra la mujer, y fomentar las investigaciones sobre las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de esta violencia, así como sobre la eficacia de las medidas aplicadas para impedirla y reparar sus efectos; se deberán publicar esas estadísticas, así como las conclusiones de las investigaciones;
- l) Adoptar medidas orientadas a eliminar la violencia contra las mujeres especialmente vulnerables;
- m) Incluir, en los informes que se presenten en virtud de los instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos, información acerca de la violencia contra la mujer y las medidas adoptadas para poner en práctica la presente Declaración;
- n) Promover la elaboración de directrices adecuadas para ayudar a aplicar los principios enunciados en la presente Declaración;
- o) Reconocer el importante papel que desempeñan en todo el mundo el movimiento en pro de la mujer y las organizaciones no gubernamentales en la tarea de despertar la conciencia acerca del problema de la violencia contra la mujer y aliviar dicho problema;
- p) Facilitar y promover la labor del movimiento en pro de la mujer y las organizaciones no gubernamentales, y cooperar con ellos en los planos local, nacional y regional;
- q) Alentar a las organizaciones intergubernamentales regionales a las que pertenezcan a que incluyan en sus programas, según convenga, la eliminación de la violencia contra la mujer.

### Artículo 5

Los órganos y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas deberán contribuir, en sus respectivas esferas de competencia, al reconocimiento y ejercicio de los derechos y a la aplicación de los principios establecidos en la presente Declaración y, a este fin, deberán, entre otras cosas:

- a) Fomentar la cooperación internacional y regional con miras a definir estrategias regionales para combatir la violencia, intercambiar experiencias y financiar programas relacionados con la eliminación de la violencia contra la mujer;
- b) Promover reuniones y seminarios encaminados a despertar e intensificar la conciencia de toda la población sobre la cuestión de la violencia contra la mujer;

---

<sup>9</sup> Vid. art. 57 n de la Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol (§58) i art. 1, 2.1 b, 17 d i m, 23 c i d, 33 c i 121.1 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

- c) Fomentar, dentro del sistema de las Naciones Unidas, la coordinación y el intercambio entre los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos a fin de abordar con eficacia la cuestión de la violencia contra la mujer;
- d) Incluir en los análisis efectuados por las organizaciones y los órganos del sistema de las Naciones Unidas sobre las tendencias y los problemas sociales, por ejemplo, en los informes periódicos sobre la situación social en el mundo, un examen de las tendencias de la violencia contra la mujer;
- e) Alentar la coordinación entre las organizaciones y los órganos del sistema de las Naciones Unidas a fin de integrar la cuestión de la violencia contra la mujer en los programas en curso, haciendo especial referencia a los grupos de mujeres particularmente vulnerables a la violencia;
- f) Promover la formulación de directrices o manuales relacionados con la violencia contra la mujer, tomando en consideración las medidas mencionadas en la presente Declaración;
- g) Considerar la cuestión de la eliminación de la violencia contra la mujer, cuando proceda, en el cumplimiento de sus mandatos relativos a la aplicación de los instrumentos de derechos humanos;
- h) Cooperar con las organizaciones no gubernamentales en todo lo relativo a la cuestión de la violencia contra la mujer.

#### **Artículo 6**

Nada de lo enunciado en la presente Declaración afectará a disposición alguna que pueda formar parte de la legislación de un Estado o de cualquier convención, tratado o instrumento internacional vigente en ese Estado y sea más conducente a la eliminación de la violencia contra la mujer.

# §7

## CONVENIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

(*BOE núm. 108, de 6 de maig de 1999; correcció d'errades BOE núm. 140, de 12 de juny de 1999*)<sup>1</sup>

[El text d'aquesta Resolució el teniu disponible a:  
<https://www.boe.es>]

---

<sup>1</sup> Resolució de 5 d'abril de 1999, de la Secretaria General Tècnica per la qual es fan públics els textos refosos del Conveni per a la protecció dels drets i de les llibertats fonamentals, fet a Roma el 4 de novembre de 1950; el protocol addicional al Conveni, fet a París el 20 de març de 1952, i el protocol número 6, relatiu a l'abolició de la pena de mort, fet a Estrasburg el 28 d'abril de 1983. Aquesta Resolució s'ha vist afectada per la normativa següent: Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, fet a Roma el 4 de novembre de 1950 (publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* de 10 d'octubre de 1979 i 30 de setembre de 1986). Modificació de la reserva espanyola als articles 5 i 6 del Conveni (*BOE núm. 267, de 7 de novembre de 2007*); Instrument de ratificació del Protocol número 12 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals (Número 177 del Consell d'Europa), fet a Roma el 4 de novembre de 2000 (*BOE núm. 64, de 14 de març de 2008*); Instrument de ratificació del Protocol núm. 4 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, reconeixent certs drets i llibertats, a més dels que ja figuren en el Conveni i Protocol Addicional al Conveni (Conveni núm. 46 del Consell d'Europa), fet a Estrasburg el 16 de setembre de 1963 (*BOE núm. 247, de 13 d'octubre de 2009*); Instrument de ratificació del Protocol núm. 7 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals (Conveni núm. 117 del Consell d'Europa), fet a Estrasburg el 22 de novembre de 1984 (*BOE núm. 249, de 15 d'octubre de 2009*); Instrument de ratificació del Protocol número 13 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, relatiu a l'abolició de la pena de mort en totes les circumstàncies, fet a Vilnius el tres de maig de dos mil dos (*BOE núm. 77, de 30 de març de 2010*); Instrument de ratificació del Protocol número 14 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, pel qual es modifica el mecanisme de control del Conveni, fet a Estrasburg el 13 de maig de 2004 (*BOE núm. 130, de 28 de maig de 2010*); Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, fet a Roma el 4 de novembre de 1950. Modificació de la reserva espanyola als articles 5 i 6 del Conveni (*BOE núm. 92, de 17 d'abril de 2015*), i Instrument de ratificació del Protocol núm. 15 d'esmena al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, fet a Estrasburg el 24 de juny de 2013 (*BOE núm. 109, de 7 de maig de 2021*).



# §8

## CARTA SOCIAL EUROPEA (REVISADA), HECHA EN ESTRASBURGO EL 3 DE MAYO DE 1996

(fragment)

*(BOE núm. 139, d'11 de juny de 2021)*

### PARTE I

Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:

(...)

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, tienen derecho a una protección especial.

(...)

20. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.

(...)

27. Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares.

(...)

### PARTE II

(...)

#### **Artículo 4. Derecho a una remuneración equitativa**

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen:

(...)

4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral;

(...)

(...)

#### **Artículo 8. Derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad**

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad, las Partes se comprometen:

1. a garantizar a las trabajadoras, antes y después del parto, un descanso de una duración total de catorce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la seguridad social o por subsidios sufragados con fondos públicos;<sup>1</sup>
2. a considerar ilegal que un empleador despida a una mujer durante el período comprendido entre el momento en que comunique su embarazo a su empleador y el fin de su permiso de maternidad, o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante ese período;
3. a garantizar a las madres que amamanten a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo;<sup>2</sup>
4. a regular el trabajo nocturno de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamantando a sus hijos;
5. a prohibir el empleo de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamantando a sus hijos en trabajos subterráneos de minería y en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados por su carácter peligroso, penoso o insalubre, y a adoptar las medidas adecuadas para proteger los derechos de estas mujeres en materia de empleo.

(...)

#### **Artículo 20. Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo<sup>3</sup>**

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

- a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
- b) orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional;
- c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;
- d) desarrollo profesional, incluida la promoción.

(...)

#### **Artículo 26. Derecho a la dignidad en el trabajo**

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;

(...)

<sup>1</sup> Vid. art. 14.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 48.4 a 9 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30) i art. 49 a, b i c TREBEP (§31).

<sup>2</sup> Vid. art. 14.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 37.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30) i art. 48 f TREBEP (§31).

<sup>3</sup> Vid. art. 4.2 d, 17.1 i 24.2 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

**Artículo 27. Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato**

Para garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y entre éstos y los demás trabajadores, las Partes se comprometen:

1. a adoptar las medidas apropiadas:
  - a) para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares acceder y permanecer en la vida activa, o regresar a la misma tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, incluidas medidas en el ámbito de la orientación y la formación profesionales;
  - b) para tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a la seguridad social;
  - c) para desarrollar o promover servicios, públicos o privados, en particular servicios de guardería diurnos y otros medios para el cuidado de los niños;
2. a prever la posibilidad de que cualquiera de los progenitores obtenga, durante un período posterior al permiso de maternidad, un permiso parental para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica;
3. a garantizar que las responsabilidades familiares no puedan constituir, por sí mismas, una razón válida para el despido.

(...)

**PARTE V****Artículo E. No discriminación**

Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia.



# §9

## TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA

(fragment)

(*DOUE núm. C 191, de 29 de juliol de 1992*)<sup>1</sup>

### TÍTULO I DISPOSICIONES COMUNES

(...)

#### Artículo 2

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

#### Artículo 3 (antiguo artículo 2 TUE)

(...)

3. La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico.

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

La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros.

La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo.

(...)

---

<sup>1</sup> Versió consolidada *DOUE núm. C 202, de 7 de juny de 2016*.



# §10

## CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

(fragment)

*(DOUE núm. C 83, de 30 de març de 2010)*

### TÍTULO III IGUALDAD

#### Artículo 20. Igualdad ante la ley

Todas las personas son iguales ante la ley.<sup>1</sup>

#### Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.<sup>2</sup>

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

(...)

#### Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

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

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vid. art. 14 CE (§16).

<sup>2</sup> Ídem nota anterior.

<sup>3</sup> Vid. art. 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).



## **§11**

**CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE  
LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS  
(CONVENIO N.º 197 DEL CONSEJO DE EUROPA), HECHO  
EN VARSOVIA EL 16 DE MAYO DE 2005**  
*(BOE núm. 219, de 10 de setembre de 2009)*

[El text d'aquest Conveni el teniu disponible a:  
<https://www.boe.es>]



# §12

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

*(DOUE núm. L 204, de 26 de juliol de 2006)*

### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1. Finalidad**

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

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

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

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

#### **Artículo 2. Definiciones<sup>1</sup>**

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

---

<sup>1</sup> Vid. art. 6 a 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

- d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
  - e) «retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;
  - f) «regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social (1), cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.
2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:
- a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;
  - b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
  - c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

### **Artículo 3. Acción positiva<sup>2</sup>**

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

## **TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

### **CAPÍTULO 1 IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN**

#### **Artículo 4. Prohibición de la discriminación<sup>3</sup>**

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

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

<sup>2</sup> Vid. art. 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>3</sup> Vid. Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

## CAPÍTULO 2

### IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL<sup>4</sup>

#### **Artículo 5. Prohibición de la discriminación**

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

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

#### **Artículo 6. Ámbito de aplicación personal**

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

#### **Artículo 7. Ámbito de aplicación material**

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

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

#### **Artículo 8. Exclusiones del ámbito de aplicación material**

1. El presente capítulo no se aplicará:
  - a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
  - b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;

---

<sup>4</sup> Vid. Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

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

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

#### **Artículo 9. Ejemplos de discriminación**

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

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;
- i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;

- j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:
    - i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos,
    - ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;
  - k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.
2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

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

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar, o, por lo que se refiere a los Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar posteriormente, en la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.
2. El presente capítulo no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.

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

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

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

#### **Artículo 12. Efecto retroactivo**

1. Toda medida de aplicación del presente capítulo, en lo que se refiere a los trabajadores, cubrirá todas las prestaciones correspondientes a regímenes profesionales de seguridad social derivadas de periodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se

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

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

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

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

### **Artículo 13. Flexibilidad de la edad de jubilación**

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

## **CAPÍTULO 3 IGUALDAD DE TRATO EN LO QUE SE REFIERE AL ACCESO AL EMPLEO, A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, A LA PROMOCIÓN Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 14. Prohibición de discriminación<sup>5</sup>**

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

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

---

<sup>5</sup> Vid. art. 5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19). Vid., també, art. 4.2, 12.4 d, 17.1 i 22 a 24 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

### **Artículo 15. Reintegración tras un permiso de maternidad**

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

### **Artículo 16. Permiso de paternidad y de adopción<sup>6</sup>**

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

## **TÍTULO III DISPOSICIONES HORIZONTALES**

### **CAPÍTULO 1 RECURSOS Y CUMPLIMIENTO**

#### **SECCIÓN 1 RECURSOS**

### **Artículo 17. Defensa de los derechos<sup>7</sup>**

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

<sup>6</sup> Vid. art. 44 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19). Vid., també, art. 48 i 49 TREBEP (§31).

<sup>7</sup> Vid. art. 12 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 11 bis LEC (§21).

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

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

### **Artículo 18. Indemnización o reparación**

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

## SECCIÓN 2 CARGA DE LA PRUEBA

### **Artículo 19. Carga de la prueba<sup>8</sup>**

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

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

- a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;
- b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

---

<sup>8</sup> Vid. art. 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 217 LEC (§21).

## CAPÍTULO 2 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO: DIÁLOGO

### Artículo 20. Organismos de fomento de la igualdad<sup>9</sup>

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

- a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;
- b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
- c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;
- d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro Instituto europeo de igualdad de género.

### Artículo 21. Diálogo social<sup>10</sup>

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

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato

---

<sup>9</sup> Vid., en l'àmbit estatal, Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'organisme autònom Institut de la Dona (*BOE núm. 256, de 26 d'octubre*) i Reial decret 1686/2000, de 6 d'octubre, pel qual es crea l'Observatori de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes (*BOE núm. 251, de 19 d'octubre*; correcció d'errades *BOE núm. 281, de 23 de novembre*). I, en l'àmbit autonòmic, vid. Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona (*BOIB núm. 54, de 29 d'abril*).

<sup>10</sup> Vid. art. 43 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

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

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

#### **Artículo 22. Diálogo con organizaciones no gubernamentales<sup>11</sup>**

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

### **CAPÍTULO 3 DISPOSICIONES HORIZONTALES GENERALES**

#### **Artículo 23. Cumplimiento**

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

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

#### **Artículo 24. Victimización**

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

#### **Artículo 25. Sanciones<sup>12</sup>**

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las

---

<sup>11</sup> Vid. art. 14.9 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>12</sup> Vid. art. 10 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

#### **Artículo 26. Prevención de la discriminación<sup>13</sup>**

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

#### **Artículo 27. Exigencias mínimas**

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

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

#### **Artículo 28. Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales**

1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

#### **Artículo 29. Transversalidad de la perspectiva de género<sup>14</sup>**

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

#### **Artículo 30. Difusión de la información**

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

<sup>13</sup> Vid. art. 45 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>14</sup> Vid. art. 15 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

## TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 31. Informes

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

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

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

### Artículo 32. Revisión

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

### Artículo 33. Aplicación

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

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

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

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

**Artículo 34. Derogación**

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

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

**Artículo 35. Entrada en vigor**

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

**Artículo 36. Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

**ANEXO I**

(...)

**ANEXO II  
TABLA DE CORRESPONDENCIAS**

(...)



# §13

## **REGLAMENTO (CE) N.º 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE DICIEMBRE DE 2006, POR EL QUE SE CREA UN INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

*(DOUE núm. L 403, de 30 de desembre de 2006)*<sup>1</sup>

[El text d'aquest Reglament el teniu disponible a:

<https://www.boe.es>]

---

<sup>1</sup> Podeu consultar les activitats realitzades per l'Institut a la web: <https://eige.europa.eu>.



# §14

## TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA (fragment)<sup>1</sup>

### PRIMERA PARTE PRINCIPIOS

(...)

### TÍTULO II DISPOSICIONES DE APLICACIÓN GENERAL

(...)

#### **Artículo 8 (antiguo artículo 3, apartado 2, TCE)**

En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

(...)

#### **Artículo 10**

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

(...)

### SEGUNDA PARTE NO DISCRIMINACIÓN Y CIUDADANÍA DE LA UNIÓN

(...)

#### **Artículo 19 (antiguo artículo 13 TCE)**

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por

---

<sup>1</sup> Versió consolidada *DOUE* núm. C 202, de 7 de juny de 2016.

motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.<sup>2</sup>

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1.

(...)

## TÍTULO V ESPACIO DE LIBERTAD, SEGURIDAD Y JUSTICIA

(...)

### CAPÍTULO 2 POLÍTICAS SOBRE CONTROLES EN LAS FRONTERAS, ASILO E INMIGRACIÓN

(...)

#### **Artículo 79 (antiguo artículo 63, puntos 3 y 4, TCE)**

1. La Unión desarrollará una política común de inmigración destinada a garantizar, en todo momento, una gestión eficaz de los flujos migratorios, un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, así como una prevención de la inmigración ilegal y de la trata de seres humanos y una lucha reforzada contra ambas.

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

- a) las condiciones de entrada y residencia y las normas relativas a la expedición por los Estados miembros de visados y permisos de residencia de larga duración, incluidos los destinados a la reagrupación familiar;
- b) la definición de los derechos de los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro, con inclusión de las condiciones que rigen la libertad de circulación y de residencia en los demás Estados miembros;
- c) la inmigración y residencia ilegales, incluidas la expulsión y la repatriación de residentes en situación ilegal;
- d) la lucha contra la trata de seres humanos, en particular de mujeres y niños.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Vid. Reglamento (UE) 2021/692 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021, por el que se establece el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores y por el que se deroga el Reglamento (UE) núm. 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (UE) núm. 390/2014 del Consejo (*DOUE* núm. L 156, de 5 de mayo).

<sup>3</sup> Vid. Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra el tráfico de seres humanos y la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo (*DOUE* núm. L 101, de 15 de abril).

3. La Unión podrá celebrar con terceros países acuerdos para la readmisión, en sus países de origen o de procedencia, de nacionales de terceros países que no cumplan o que hayan dejado de cumplir las condiciones de entrada, presencia o residencia en el territorio de uno de los Estados miembros.

4. El Parlamento Europeo y el Consejo podrán establecer, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas para fomentar y apoyar la acción de los Estados miembros destinada a propiciar la integración de los nacionales de terceros países que residan legalmente en su territorio, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros.

5. El presente artículo no afectará al derecho de los Estados miembros a establecer volúmenes de admisión en su territorio de nacionales de terceros países procedentes de terceros países con el fin de buscar trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

(...)

## CAPÍTULO 4 COOPERACIÓN JUDICIAL EN MATERIA PENAL

(...)

### **Artículo 83 (antiguo artículo 31 TUE)**

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

Estos ámbitos delictivos son los siguientes: el terrorismo, la trata de seres humanos y la explotación sexual de mujeres y niños,<sup>4</sup> el tráfico ilícito de drogas, el tráfico ilícito de armas, el blanqueo de capitales, la corrupción, la falsificación de medios de pago, la delincuencia informática y la delincuencia organizada.

Teniendo en cuenta la evolución de la delincuencia, el Consejo podrá adoptar una decisión que determine otros ámbitos delictivos que respondan a los criterios previstos en el presente apartado. Se pronunciará por unanimidad, previa aprobación del Parlamento Europeo.

2. Cuando la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros en materia penal resulte imprescindible para garantizar la ejecución eficaz de una política de la Unión en un ámbito que haya sido objeto de medidas de armonización, se podrá establecer mediante directivas normas mínimas relativas a la definición de las infracciones penales y de las sanciones en el ámbito de que se trate. Dichas directivas se adoptarán con arreglo a un procedimiento legislativo ordinario o especial idéntico al empleado para la adopción de las medidas de armonización en cuestión, sin perjuicio del artículo 76.

---

<sup>4</sup> *Vid.* Resolució del Parlament Europeu, de 10 de febrer de 2021, sobre l'aplicació de la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevenció i lluita contra el tràfic d'éssers humans i la protecció de les víctimes (2020/2029 (INI)) (*DOUE* núm. 465, de 17 de novembre)..

3. Cuando un miembro del Consejo considere que un proyecto de directiva contemplada en los apartados 1 ó 2 afecta a aspectos fundamentales de su sistema de justicia penal, podrá solicitar que el asunto se remita al Consejo Europeo, en cuyo caso quedará suspendido el procedimiento legislativo ordinario. Previa deliberación, y en caso de que se alcance un consenso, el Consejo Europeo, en el plazo de cuatro meses a partir de dicha suspensión, devolverá el proyecto al Consejo, poniendo fin con ello a la suspensión del procedimiento legislativo ordinario.

Si no hay acuerdo dentro de ese mismo plazo, y al menos nueve Estados miembros quieren establecer una cooperación reforzada con arreglo al proyecto de directiva de que se trate, lo comunicarán al Parlamento Europeo, al Consejo y a la Comisión. En tal caso, la autorización para iniciar la cooperación reforzada a que se refieren el apartado 2 del artículo 20 del Tratado de la Unión Europea y el apartado 1 del artículo 329 del presente Tratado se considerará concedida, y se aplicarán las disposiciones relativas a la cooperación reforzada.

(...)

## TÍTULO X POLÍTICA SOCIAL

(...)

### **Artículo 153 (antiguo artículo 137 TCE)**

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

(...)

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

(...)

(...)

### **Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)**

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.<sup>5</sup>

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 5, 14 i 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 8.12 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (§34) i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.



# §15

**CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE  
PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA  
CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA,  
HECHO EN ESTAMBUL EL 11 DE MAYO DE 2011**  
*(BOE núm. 137, de 6 de juny de 2014)*

[El text d'aquest Conveni el teniu disponible a:  
<https://www.boe.es>]



# §16

## CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

(fragment)

*(BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978)<sup>1</sup>*

### TÍTOL PRELIMINAR

#### Article 1

1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

(...)

(...)

#### Article 9

(...)

2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

(...)

### TÍTOL I DELS DRETS I DELS DEURES FONAMENTALS

#### Article 10

1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya.

(...)

---

<sup>1</sup> En aquest text, que correspon literalment a la versió oficial catalana de la Constitució, s'han corregit els errors o les omissions comprovats a la vista del text oficial de la Constitució en llengua castellana.

## CAPÍTOL II DRETS I LLIBERTATS

### Article 14<sup>2</sup>

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

### SECCIÓ 1a DELS DRETS FONAMENTALS I DE LES LLIBERTATS PÚBLIQUES

(...)

### Article 23<sup>3</sup>

1. Els ciutadans tenen el dret a participar en els afers públics, directament o per mitjà de representants lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal.
2. Tenen també el dret d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i als càrrecs públics, amb els requisits que les lleis assenyalin.

(...)

### SECCIÓ 2a DELS DRETS I DELS DEURES DELS CIUTADANS

(...)

### Article 32<sup>4</sup>

1. L'home i la dona tenen dret a contreure matrimoni amb plena igualtat jurídica.
2. La llei regularà les formes de matrimoni, l'edat i la capacitat per a contreure'l, els drets i els deures dels cònjuges, les causes de separació i dissolució i els seus efectes.

(...)

### Article 35

1. Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.<sup>5</sup>
2. La llei regularà un estatut dels treballadors.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Vid. art. 14.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>3</sup> Vid. art. 23 del Pacte internacional de drets civils i polítics (§4).

<sup>4</sup> Vid. art. 44 i 66 Cc (§24).

<sup>5</sup> Vid. art. 2 del Conveni número 111 de l'OIT (§3) i art. 28 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

<sup>6</sup> El mandat d'aquest article s'ha dut a terme mitjançant l'aprovació del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

# §17

## LEY ORGÁNICA 6/1985, DE 1 DE JULIO, DEL PODER JUDICIAL

(fragment)

(BOE núm. 157, de 2 de juliol de 1985)<sup>1</sup>

### LIBRO I DE LA EXTENSIÓN Y LÍMITES DE LA JURISDICCIÓN Y DE LA PLANTA Y ORGANIZACIÓN DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES

#### TÍTULO I DE LA EXTENSIÓN Y LÍMITES DE LA JURISDICCIÓN

(...)

##### Artículo 23

(...)

4. Igualmente, será competente la jurisdicción española para conocer de los hechos cometidos por españoles o extranjeros fuera del territorio nacional susceptibles de tipificarse, según la ley española, como alguno de los siguientes delitos cuando se cumplan las condiciones expresadas:

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 8/2003, de 9 de juliol, per a la reforma concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol); Llei orgànica 19/2003, de 23 de desembre (BOE núm. 309, de 26 de desembre); Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (§47); Llei orgànica 3/2005, de 8 de juliol, de modificació de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, per perseguir extraterritorialment la pràctica de la mutilació genital femenina (BOE núm. 163, de 9 de juliol); Llei orgànica 5/2006, de 5 de juny, complementària de la Llei per a l'eficàcia a la Unió Europea de les resolucions d'embargament i d'assegurament de proves en procediments penals (BOE núm. 134, de 6 de juny); Llei orgànica 1/2009, de 3 de novembre, complementària de la Llei de reforma de la legislació processal per a la implantació de la nova Oficina judicial (BOE núm. 266, de 4 de novembre); Llei orgànica 4/2013, de 28 de juny, de reforma del Consell General del Poder Judicial (BOE núm. 155, de 29 de juny); Llei orgànica 1/2014, de 13 de març, de modificació de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, relativa a la justícia universal (BOE núm. 63, de 14 de març); Llei orgànica 6/2014, de 29 d'octubre, complementària de la Llei de reconeixement mutu de resolucions penals a la Unió Europea (BOE núm. 263, de 30 d'octubre); Llei orgànica 2/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, en matèria de delictes de terrorisme (BOE núm. 77, de 31 de març); Llei orgànica 7/2015, de 21 de juliol (BOE núm. 174, de 22 de juliol); Llei orgànica 13/2015, de 5 d'octubre, de modificació de la Llei d'enjudiciament criminal per a l'enfortiment de les garanties processals i la regulació de les mesures d'investigació tecnològica (BOE núm. 239, de 6 d'octubre); Llei orgànica 4/2018, de 28 de desembre (BOE núm. 314, de 29 de desembre); Llei orgànica 5/2018, de 28 de desembre, de reforma de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, sobre mesures urgents en aplicació del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere (BOE núm. 314, de 29 de desembre); Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència (§48); Llei orgànica 2/2022, de 21 de març, de millora de la protecció de les persones orfes víctimes de la violència de gènere (BOE núm. 69, de 22 de març), i Llei orgànica 7/2022, de 27 de juliol, de modificació de la Llei orgànica 6/1985, de 1 de juliol, del poder judicial, en matèria de jutjats mercantils (BOE núm. 180, de 28 de juliol).

- a) Genocidio, lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, siempre que el procedimiento se dirija contra un español o contra un ciudadano extranjero que resida habitualmente en España, o contra un extranjero que se encontrara en España y cuya extradición hubiera sido denegada por las autoridades españolas.
- b) Delitos de tortura y contra la integridad moral de los artículos 174 a 177 del Código Penal, cuando:
  - 1.º el procedimiento se dirija contra un español; o,
  - 2.º la víctima tuviera nacionalidad española en el momento de comisión de los hechos y la persona a la que se impute la comisión del delito se encuentre en territorio español.
- c) Delitos de desaparición forzada incluidos en la Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, hecha en Nueva York el 20 de diciembre de 2006, cuando:
  - 1.º el procedimiento se dirija contra un español; o,
  - 2.º la víctima tuviera nacionalidad española en el momento de comisión de los hechos y la persona a la que se impute la comisión del delito se encuentre en territorio español.
- d) Delitos de piratería, terrorismo, tráfico ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, trata de seres humanos, contra los derechos de los ciudadanos extranjeros y delitos contra la seguridad de la navegación marítima que se cometan en los espacios marinos, en los supuestos previstos en los tratados ratificados por España o en actos normativos de una Organización Internacional de la que España sea parte.
- e) Terrorismo, siempre que concurra alguno de los siguientes supuestos:
  - 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra un extranjero que resida habitualmente o se encuentre en España o, sin reunir esos requisitos, colabore con un español, o con un extranjero que resida o se encuentre en España, para la comisión de un delito de terrorismo;
  - 3.º el delito se haya cometido por cuenta de una persona jurídica con domicilio en España;
  - 4.º la víctima tuviera nacionalidad española en el momento de comisión de los hechos;
  - 5.º el delito haya sido cometido para influir o condicionar de un modo ilícito la actuación de cualquier Autoridad española;
  - 6.º el delito haya sido cometido contra una institución u organismo de la Unión Europea que tenga su sede en España;
  - 7.º el delito haya sido cometido contra un buque o aeronave con pabellón español; o,
  - 8.º el delito se haya cometido contra instalaciones oficiales españolas, incluyendo sus embajadas y consulados.

A estos efectos, se entiende por instalación oficial española cualquier instalación permanente o temporal en la que desarrollen sus funciones públicas autoridades o funcionarios públicos españoles.
- f) Los delitos contenidos en el Convenio para la represión del apoderamiento ilícito de aeronaves, hecho en La Haya el 16 de diciembre de 1970, siempre que:

- 1.º el delito haya sido cometido por un ciudadano español; o,
  - 2.º el delito se haya cometido contra una aeronave que navegue bajo pabellón español.
- g) Los delitos contenidos en el Convenio para la represión de actos ilícitos contra la seguridad de la aviación civil, hecho en Montreal el 23 de septiembre de 1971, y en su Protocolo complementario hecho en Montreal el 24 de febrero de 1988, en los supuestos autorizados por el mismo.
- h) Los delitos contenidos en el Convenio sobre la protección física de materiales nucleares hecho en Viena y Nueva York el 3 de marzo de 1980, siempre que el delito se haya cometido por un ciudadano español.
- i) Tráfico ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, siempre que:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español; o,
  - 2.º cuando se trate de la realización de actos de ejecución de uno de estos delitos o de constitución de un grupo u organización criminal con miras a su comisión en territorio español.
- j) Delitos de constitución, financiación o integración en grupo u organización criminal o delitos cometidos en el seno de los mismos, siempre que se trate de grupos u organizaciones que actúen con miras a la comisión en España de un delito que esté castigado con una pena máxima igual o superior a tres años de prisión.
- k) Delitos contra la libertad e indemnidad sexual cometidos sobre víctimas menores de edad, siempre que:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra ciudadano extranjero que resida habitualmente en España;
  - 3.º el procedimiento se dirija contra una persona jurídica, empresa, organización, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que tengan su sede o domicilio social en España; o,
  - 4.º el delito se hubiera cometido contra una víctima que, en el momento de comisión de los hechos, tuviera nacionalidad española o residencia habitual en España.
- l) Delitos regulados en el Convenio del Consejo de Europa de 11 de mayo de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, siempre que:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra un extranjero que resida habitualmente en España; o,
  - 3.º el delito se hubiera cometido contra una víctima que, en el momento de comisión de los hechos, tuviera nacionalidad española o residencia habitual en España, siempre que la persona a la que se impute la comisión del hecho delictivo se encuentre en España.
- m) Trata de seres humanos, siempre que:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra un ciudadano extranjero que resida habitualmente en España;
  - 3.º el procedimiento se dirija contra una persona jurídica, empresa, organización, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que tengan su sede o domicilio social en España; o,
  - 4.º el delito se hubiera cometido contra una víctima que, en el momento de comisión de los hechos, tuviera nacionalidad española o residencia habitual en

España, siempre que la persona a la que se impute la comisión del hecho delictivo se encuentre en España.

- n) Delitos de corrupción entre particulares o en las transacciones económicas internacionales, siempre que:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra un ciudadano extranjero que resida habitualmente en España;
  - 3.º el delito hubiera sido cometido por el directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil, o de una sociedad, asociación, fundación u organización que tenga su sede o domicilio social en España; o,
  - 4.º el delito hubiera sido cometido por una persona jurídica, empresa, organización, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que tengan su sede o domicilio social en España.
- o) Delitos regulados en el Convenio del Consejo de Europa de 28 de octubre de 2011, sobre falsificación de productos médicos y delitos que supongan una amenaza para la salud pública, cuando:
- 1.º el procedimiento se dirija contra un español;
  - 2.º el procedimiento se dirija contra un extranjero que resida habitualmente en España;
  - 3.º el procedimiento se dirija contra una persona jurídica, empresa, organización, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que tengan su sede o domicilio social en España;
  - 4.º la víctima tuviera nacionalidad española en el momento de comisión de los hechos; o,
  - 5.º el delito se haya cometido contra una persona que tuviera residencia habitual en España en el momento de comisión de los hechos.
- p) Cualquier otro delito cuya persecución se imponga con carácter obligatorio por un Tratado vigente para España o por otros actos normativos de una Organización Internacional de la que España sea miembro, en los supuestos y condiciones que se determine en los mismos.

Asimismo, la jurisdicción española será también competente para conocer de los delitos anteriores cometidos fuera del territorio nacional por ciudadanos extranjeros que se encontraran en España y cuya extradición hubiera sido denegada por las autoridades españolas, siempre que así lo imponga un Tratado vigente para España.

(...)

(...)

## **TÍTULO IV DE LA COMPOSICIÓN Y ATRIBUCIONES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES**

(...)

### **CAPÍTULO IV DE LAS AUDIENCIAS PROVINCIALES**

(...)

**Artículo 82**

1. Las Audiencias Provinciales conocerán en el orden penal:  
(...)
- 4.º Las Audiencias Provinciales conocerán también de los recursos contra las resoluciones de los Juzgados de Menores con sede en la provincia y de las cuestiones de competencia entre los mismos.  
(...)
2. Las Audiencias Provinciales conocerán en el orden civil:  
(...)
- 2.º De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas en primera instancia en materia civil por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de la provincia. A fin de facilitar el conocimiento de estos recursos, y atendiendo al número de asuntos existentes, podrán especializarse una o varias de sus Secciones de conformidad con lo previsto en el artículo 82 bis de la presente ley orgánica.  
(...)

(...)

**CAPÍTULO V**  
**DE LOS JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN,**  
**DE LO MERCANTIL, DE LO PENAL, DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER,**  
**DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, DE LO SOCIAL,**  
**DE VIGILANCIA PENITENCIARIA Y DE MENORES**

(...)

**Artículo 87**

1. Los Juzgados de Instrucción conocerán, en el orden penal:
  - a) De la instrucción de las causas por delito cuyo enjuiciamiento corresponda a las Audiencias Provinciales y a los Juzgados de lo Penal, excepto de aquellas causas que sean competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
  - b) Les corresponde asimismo dictar sentencia de conformidad con la acusación en los casos establecidos por la Ley y en los procesos por aceptación de decreto.
  - c) Del conocimiento y fallo de los juicios de faltas, salvo los que sean competencia de los Jueces de Paz, o de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
  - d) De los procedimientos de «habeas corpus».
  - e) De los recursos que establezca la ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de Paz del partido y de las cuestiones de competencia entre éstos.
  - f) De la adopción de la orden de protección a las víctimas de violencia sobre la mujer cuando esté desarrollando funciones de guardia, siempre que no pueda ser adoptada por el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.
  - g) De la emisión y la ejecución de los instrumentos de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea que les atribuya la ley.
  - h) De los procedimientos de decomiso autónomo por los delitos para cuyo conocimiento sean competentes.

(...)

**Artículo 87 bis**

1. En cada partido habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede.

2. Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente sobre demarcación y planta judicial, el Gobierno, a propuesta del Consejo General del Poder Judicial y en su caso, con informe de la Comunidad Autónoma con competencias en materia de Justicia, podrá establecer mediante real decreto que los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que se determinen extiendan su jurisdicción a dos o más partidos dentro de la misma provincia.

3. El Consejo General del Poder Judicial podrá acordar, previo informe de las Salas de Gobierno, que, en aquellas circunscripciones donde sea conveniente en función de la carga de trabajo existente, el conocimiento de los asuntos referidos en el artículo 87 ter de la presente Ley Orgánica, corresponda a uno de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, o de Instrucción en su caso, determinándose en esta situación que uno solo de estos Órganos conozca de todos estos asuntos dentro del partido judicial, ya sea de forma exclusiva o conociendo también de otras materias.

4. En los partidos judiciales en que exista un solo Juzgado de Primera Instancia e Instrucción será éste el que asuma el conocimiento de los asuntos a que se refiere el artículo 87 ter de esta Ley.

**Artículo 87 ter**

1. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer conocerán, en el orden penal, de conformidad en todo caso con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, de los siguientes supuestos:

- a) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales, contra la intimidad y el derecho a la propia imagen, contra el honor o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o personas con la capacidad modificada judicialmente que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.
- b) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.
- c) De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.
- d) Del conocimiento y fallo de los delitos leves que les atribuya la ley cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a) de este apartado.
- e) Dictar sentencia de conformidad con la acusación en los casos establecidos por la ley.
- f) De la emisión y la ejecución de los instrumentos de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea que les atribuya la ley.

- g) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por el delito de quebrantamiento previsto y penado en el artículo 468 del Código Penal cuando la persona ofendida por el delito cuya condena, medida cautelar o medida de seguridad se haya quebrantado sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, así como los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o personas con la capacidad modificada judicialmente que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente.
2. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer podrán conocer en el orden civil, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil, de los siguientes asuntos:
- a) Los de filiación, maternidad y paternidad.
  - b) Los de nulidad del matrimonio, separación y divorcio.
  - c) Los que versen sobre relaciones paterno filiales.
  - d) Los que tengan por objeto la adopción o modificación de medidas de trascendencia familiar.
  - e) Los que versen exclusivamente sobre guarda y custodia de hijos e hijas menores o sobre alimentos reclamados por un progenitor contra el otro en nombre de los hijos e hijas menores.
  - f) Los que versen sobre la necesidad de asentimiento en la adopción.
  - g) Los que tengan por objeto la oposición a las resoluciones administrativas en materia de protección de menores.
  - h) Los que versen sobre los procedimientos de liquidación del régimen económico matrimonial instados por los herederos de la mujer víctima de violencia de género, así como los que se insten frente a estos herederos.
3. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tendrán de forma exclusiva y excluyente competencia en el orden civil cuando concurren simultáneamente los siguientes requisitos:
- a) Que se trate de un proceso civil que tenga por objeto alguna de las materias indicadas en el número 2 del presente artículo.
  - b) Que alguna de las partes del proceso civil sea víctima de los actos de violencia de género, en los términos a que hace referencia el apartado 1 a) del presente artículo.
  - c) Que alguna de las partes del proceso civil sea imputado como autor, inductor o cooperador necesario en la realización de actos de violencia de género.
  - d) Que se hayan iniciado ante el Juez de Violencia sobre la Mujer actuaciones penales por delito o falta a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, o se haya adoptado una orden de protección a una víctima de violencia de género.
4. Cuando el Juez apreciara que los actos puestos en su conocimiento, de forma notoria, no constituyen expresión de violencia de género, podrá inadmitir la pretensión, remitiéndola al órgano judicial competente.
5. En todos estos casos está vedada la mediación.
6. El Consejo General del Poder Judicial deberá estudiar, en el ámbito de sus competencias, la necesidad o carencia de dependencias que impidan la confrontación de la víctima y el agresor durante el proceso, así como impulsar, en su caso, la creación de las mismas, en colaboración con el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas competentes. Se procurará que estas mismas dependencias sean utilizadas en los casos de

agresiones sexuales y de trata de personas con fines de explotación sexual. En todo caso, estas dependencias deberán ser plenamente accesibles, condición de obligado cumplimiento de los entornos, productos y servicios con el fin de que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las mujeres y menores víctimas sin excepción.

**Artículo 87 quater**

1. El Consejo General del Poder Judicial encomendará al Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género la evaluación de los datos provenientes de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como de aquellos asuntos relacionados con esta materia en juzgados no específicos.

2. Anualmente se elaborará un informe sobre los datos relativos a violencia de género y violencia sexual, que será publicado y remitido a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Congreso de los Diputados, así como a la Comisión Especial de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Informe del Senado sobre las estrategias contra la Violencia de Género aprobadas en el marco del Pacto de Estado.

3. La información mencionada en el apartado anterior se incorporará a la Memoria Anual del Consejo General del Poder Judicial.

4. La información estadística obtenida en aplicación de este artículo deberá poder desagregarse con un indicador de discapacidad de las víctimas.

Igualmente, permitirá establecer un registro estadístico de los menores víctimas de violencia de género, que permita también la desagregación con indicador de discapacidad.

(...)

**LIBRO IV  
DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS**

**TÍTULO I  
DE LA CARRERA JUDICIAL Y DE  
LA PROVISIÓN DE DESTINOS**

(...)

**CAPÍTULO II  
DEL INGRESO Y ASCENSO EN LA CARRERA JUDICIAL**

(...)

**Artículo 307**

(...)

2. El curso de selección incluirá necesariamente: un programa teórico de formación multidisciplinar, un período de prácticas tuteladas en diferentes órganos de todos los órdenes jurisdiccionales y un período en el que los jueces y juezas en prácticas desempeñarán funciones de sustitución y refuerzo. Solamente la superación de cada uno de ellos posibilitará el acceso al siguiente.

En la fase teórica de formación multidisciplinar se incluirá el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular de la legislación especial para la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas. Asimismo, incluirá el estudio en profundidad de la legislación nacional e internacional sobre los derechos de la infancia y la adolescencia, con especial atención a la Convención sobre los Derechos del Niño y sus observaciones generales.

(...)

(...)

### **Artículo 310**

Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.

El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y especialmente de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España.

Asimismo, las pruebas selectivas contemplarán el estudio de la tutela judicial de los derechos de la infancia y la adolescencia, su protección y la aplicación del principio del interés superior de la persona menor de edad. El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre normativa interna, europea e internacional, con especial atención a la Convención sobre los Derechos del Niño y sus observaciones generales.

(...)

### **Artículo 312**

(...)

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 310, para acceder a las pruebas selectivas o de especialización será preciso acreditar haber participado en actividades de formación continua con perspectiva de género.

(...)

(...)

## **LIBRO V DE LOS LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y DE LA OFICINA JUDICIAL**

(...)

### **TÍTULO II DEL CUERPO DE LOS LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

(...)

**CAPÍTULO II  
DE LAS FUNCIONES DE LOS LETRADOS  
DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

(...)

**Artículo 461**

(...)

3. La Comisión Nacional de Estadística Judicial, integrada por el Ministerio de Justicia, una representación de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, aprobará los planes estadísticos, generales y especiales, de la Administración de Justicia y establecerá criterios uniformes que, en su caso, tengan en cuenta la perspectiva de género y la variable de sexo, y sean de obligado cumplimiento para todos sobre la obtención, tratamiento informático, transmisión y explotación de los datos estadísticos del sistema judicial español.

La estructura, composición y funciones de la Comisión Nacional de Estadística Judicial serán establecidas reglamentariamente por el Gobierno, mediante real decreto, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, del Fiscal General del Estado, de la Agencia de Protección de Datos y de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

Los sistemas informáticos de gestión procesal de la Administración de Justicia permitirán en todo caso la extracción automatizada de la totalidad de los datos exigidos en los correspondientes boletines estadísticos.

(...)

(...)

**LIBRO VI  
DE LOS CUERPOS DE FUNCIONARIOS  
AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA  
Y DE OTRO PERSONAL**

**TÍTULO I  
DISPOSICIONES COMUNES**

**CAPÍTULO I  
DEL PERSONAL DE LOS CUERPOS DE MÉDICOS FORENSES,  
DE FACULTATIVOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA  
Y CIENCIAS FORENSES, DE GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA,  
DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS DEL INSTITUTO NACIONAL  
DE TOXICOLOGÍA Y CIENCIAS FORENSES, DE TRAMITACIÓN  
PROCESAL Y ADMINISTRATIVA Y DE AUXILIO PROCESAL,  
DE AYUDANTES DE LABORATORIO Y DE OTRO PERSONAL  
AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

(...)

### Artículo 479

1. Los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses<sup>2</sup> son órganos técnicos adscritos al Ministerio de Justicia, o en su caso a aquellas Comunidades Autónomas con competencia en la materia, cuya misión principal es auxiliar a la Administración de Justicia en el ámbito de su disciplina científica y técnica.

2. Existirá un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en cada ciudad donde tenga su sede oficial un Tribunal Superior de Justicia.

No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, previa petición, en su caso, de una Comunidad Autónoma con competencia en la materia, podrá autorizar que dicha sede sea la de la capitalidad administrativa de la Comunidad Autónoma de que se trate, cuando sea distinta de la del Tribunal Superior de Justicia.

Asimismo, el Gobierno podrá autorizar, previa petición, en su caso, de una Comunidad Autónoma con competencia en la materia, el establecimiento de Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en las restantes ciudades del ámbito territorial del Tribunal Superior de Justicia de que se trate, con el ámbito de actuación que se determine.

Con sede en Madrid existirá un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses que prestará servicio a los diversos órganos de jurisdicción estatal.

3. Mediante real decreto, a propuesta del Ministro de Justicia y previo informe del Consejo General del Poder Judicial y de las Comunidades Autónomas que han recibido los trasposos de medios para el funcionamiento de la Administración de Justicia, se determinarán las normas generales de organización y funcionamiento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses y de actuación de los médicos forenses y del resto del personal funcionario o laboral adscrito a los mismos, pudiendo el Ministerio de Justicia o el órgano competente de la Comunidad Autónoma dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones pertinentes para su desarrollo y aplicación. En todo caso los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses contarán con unidades de valoración forense integral, de las que podrán formar parte los psicólogos y trabajadores sociales que se determinen para garantizar, entre otras funciones, la asistencia especializada a las víctimas de violencia de género y el diseño de protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Asimismo dentro de los Institutos podrán integrarse el resto de equipos psicosociales que prestan servicios a la Administración de Justicia, incluyendo los equipos técnicos de menores, cuyo personal tendrá formación especializada en familia, menores, personas con discapacidad y violencia de género y doméstica. Su formación será orientada desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

4. Los médicos forenses son funcionarios de carrera que constituyen un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia.

5. Son funciones de los médicos forenses:

- a) La asistencia técnica a Juzgados, Tribunales y Fiscalías en las materias de su disciplina profesional, emitiendo informes y dictámenes en el marco del proceso judicial o en las actuaciones de investigación criminal que aquellos soliciten.
- b) La asistencia o vigilancia facultativa de los detenidos, lesionados o enfermos, que se hallaren bajo la jurisdicción de Juzgados, Tribunales y Fiscalías, en los supuestos y en la forma que determinen las leyes.
- c) La emisión de informes y dictámenes a solicitud del Registro Civil, en los supuestos y condiciones que determine su legislación específica.

<sup>2</sup> Per als casos en què no s'hagin constituït aquests instituts, *vid.* disposició transitòria 6a de la Llei orgànica 7/2015, de 21 de juliol, esmentada en la nota 1.

- d) La emisión de informes y dictámenes, a solicitud de particulares en las condiciones que se determinen reglamentariamente.
- e) La realización de funciones de docencia, periciales o de investigación, por motivos de interés general, de acuerdo con las instrucciones que establezca el Ministerio de Justicia o la Comunidad Autónoma con competencias en materia de Justicia, en el marco de posibles acuerdos o convenios.
- f) La realización de funciones de investigación y colaboración que deriven de su propia función, en los términos contemplados reglamentariamente.

6. En el curso de las actuaciones procesales o de investigación de cualquier naturaleza incoadas por el Ministerio Fiscal, el personal destinado en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará a las órdenes de los Jueces y Fiscales, ejerciendo sus funciones con plena independencia y bajo criterios estrictamente científicos.

7. Los médicos forenses estarán destinados en un Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses o en el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses. Asimismo, en los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses estará destinado el personal funcionario que se determine en las relaciones de puestos de trabajo. También podrán prestar servicios en los citados Institutos los psicólogos, trabajadores sociales y resto de personal laboral que se determine.

(...)

## **LIBRO VIII DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

### **TÍTULO I DE LAS ATRIBUCIONES DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

(...)

#### **Artículo 560**

(...)

2. Los proyectos de reglamentos de desarrollo se someterán a informe de las asociaciones profesionales de Jueces y Magistrados y de las corporaciones profesionales o asociaciones de otra naturaleza que tengan reconocida legalmente representación de intereses a los que puedan afectar. Se dará intervención a la Administración del Estado, por medio del Ministerio de Justicia, y a las de las Comunidades Autónomas siempre que una y otras tengan competencias relacionadas con el contenido del reglamento o sea necesario coordinar éstas con las del Consejo General. Se recabarán las consultas y los estudios previos que se consideren pertinentes y un dictamen de legalidad sobre el proyecto.

En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.

El Ministerio Fiscal será oído cuando le afecte la materia sobre la que verse el proyecto y especialmente en los supuestos contemplados en las letras d) y f) a j) del apartado 1.16.<sup>a</sup> de este artículo.

(...)

(...)

**Artículo 563**

(...)

2. En dicha Memoria se incluirán también sendos capítulos respecto a los siguientes ámbitos:

- a) Actividad del Presidente y Vocales del Consejo con gasto detallado.
- b) Impacto de género en el ámbito judicial.
- c) Informe sobre el uso de las lenguas cooficiales en la Justicia y, en particular, por parte de los jueces y magistrados en ejercicio de sus funciones.

(...)

(...)

## **TÍTULO II DE LOS VOCALES DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

### **CAPÍTULO I DESIGNACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE LOS VOCALES**

(...)

**Artículo 567**

1. Los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres.

2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título.

3. Podrán ser elegidos por el turno de juristas aquellos Jueces o Magistrados que no se encuentren en servicio activo en la carrera judicial y que cuenten con más de quince años de experiencia profesional, teniendo en cuenta para ello tanto la antigüedad en la carrera judicial como los años de experiencia en otras profesiones jurídicas. Quien, deseando presentar su candidatura para ser designado Vocal, ocupare cargo incompatible con aquél según la legislación vigente, se comprometerá a formalizar su renuncia al mencionado cargo si resultare elegido.

4. Las Cámaras designarán, asimismo, tres suplentes para cada uno de los turnos por los que se puede acceder a la designación como Vocal, fijándose el orden por el que deba procederse en caso de sustitución.

5. En ningún caso podrá recaer la designación de Vocales del Consejo General del Poder Judicial en Vocales del Consejo saliente.

6. El cómputo de los plazos en los procedimientos de designación de Vocales del Consejo General del Poder Judicial y de elección del Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, así como del Vicepresidente del Tribunal Supremo, se realizará por días hábiles cuando el plazo se señale por días, empezando a computarse desde el día siguiente, y de fecha a fecha cuando se fije en meses o años. Cuando en el

mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo se entenderá que el plazo expira el último del mes.

(...)

## **TÍTULO IV DE LOS ÓRGANOS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

(...)

### **CAPÍTULO VI LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

#### **Artículo 61o**

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad y designará, entre ellos, a su Presidente.

2. La Comisión de Igualdad estará integrada por tres Vocales.

3. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo General del Poder Judicial, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

4. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los Reglamentos y proponer medidas para mejorar los parámetros de igualdad en la carrera judicial.

5. Asimismo corresponderá a la Comisión de Igualdad el estudio y seguimiento de la respuesta judicial en materia de violencia doméstica y de género, sirviéndose para ello del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género o de cualquier otro instrumento que se pueda establecer a estos efectos.

# §18

## LLEI ORGÀNICA 1/2007, DE 28 DE FEBRER, DE REFORMA DE L'ESTATUT D'AUTONOMIA DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 32 Ext., d'1 de març de 2007; BOE núm. 52, d'1 de març de 2007; correccions d'errades BOE núm. 77, de 30 de març de 2007 i BOE núm. 173, de 20 de juliol de 2007; BOIB núm. 29, de 28 de febrer de 2008)<sup>1</sup>*

### TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

(...)

#### **Article 12. Principis rectors de l'activitat pública**

1. La Comunitat Autònoma fonamenta el dret a l'autogovern en els valors del respecte a la dignitat humana, la llibertat, la igualtat, la justícia, la pau i els drets humans.<sup>2</sup>

2. Aquest Estatut reafirma, en el marc de les competències de la Comunitat Autònoma, els drets fonamentals que emanen de la Constitució,<sup>3</sup> de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea,<sup>4</sup> del Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals<sup>5</sup> i dels tractats i els acords sobre la matèria ratificats per l'Estat.

3. Les institucions pròpies de la comunitat autònoma de les Illes Balears, per complir les finalitats que els són pròpies i en el marc de les competències que els atribueix aquest Estatut, han de promoure, com a principis rectors de la política econòmica i social, el desenvolupament sostenible encaminat a la plena ocupació, la cohesió social i el progrés científic i tècnic, de manera que s'asseguri a tota la ciutadania l'accés als serveis públics i el dret a la salut, l'educació, l'habitatge, la protecció social, el lleure i la cultura.

4. Les institucions pròpies han d'orientar la funció del poder públic en el sentit de consolidar i desenvolupar les característiques de nacionalitat comuna dels pobles de Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera, i també les peculiaritats de cada illa com a vincle de solidaritat entre si.

---

<sup>1</sup> Aquesta és la versió que es va publicar en compliment de la Resolució del secretari de la Presidència de 2 de desembre de 2008, per la qual s'encomana a l'Institut d'Estudis Autònòmics l'edició de la versió catalana, corregida i actualitzada, de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears (*BOIB núm. 176, de 16 de desembre*).

<sup>2</sup> *Vid.* Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>3</sup> *Vid.* CE (§16).

<sup>4</sup> §10.

<sup>5</sup> *Vid.* Resolució de 5 d'abril de 1999 (§7).

## TÍTOL II

### DELS DRETS, ELS DEURES I LES LLIBERTATS DELS CIUTADANS DE LES ILLES BALEARS

#### **Article 13. Drets, deures i llibertats reconeguts als ciutadans de les Illes Balears**

1. Els ciutadans de les Illes Balears, com a ciutadans espanyols i europeus, són titulars dels drets, els deures i les llibertats reconeguts en la Constitució, en l'ordenament de la Unió Europea i en els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius: en particular, en la Declaració de Drets Humans;<sup>6</sup> en els pactes internacionals de drets civils i polítics i de drets econòmics, socials i culturals;<sup>7</sup> en la Convenció Europea de Drets de l'Home i Llibertats Fonamentals,<sup>8</sup> i en la Carta Social Europea.<sup>9</sup>

2. Els poders públics de la comunitat autònoma de les Illes Balears estan vinculats per aquests drets i llibertats i han de vetllar per protegir-los i respectar-los, i també pel compliment dels deures.

3. Els drets i els principis d'aquest títol no poden suposar una alteració del règim de distribució de competències, ni la creació de títols competencials nous o la modificació dels ja existents. Cap de les disposicions d'aquest títol no pot ser desplegada, aplicada o interpretada de forma que redueixi o limiti els drets fonamentals reconeguts per la Constitució i pels tractats i convenis internacionals ratificats per Espanya.

#### **Article 14. Drets en relació amb les administracions públiques**

(...)

2. Tots els ciutadans tenen dret que les administracions públiques de les Illes Balears tractin els seus assumptes de forma objectiva i imparcial i en un termini raonable, a gaudir de serveis públics de qualitat, i també a accedir a la funció pública en condicions d'igualtat i segons els principis constitucionals de mèrit i capacitat.<sup>10</sup>

(...)

#### **Article 15. Drets de participació**

(...)

2. Els ciutadans de les Illes Balears tenen dret a participar en condicions d'igualtat en els assumptes públics, directament o per mitjà de representants, en els termes que estableixen la Constitució, aquest Estatut i les lleis. Aquest dret comprèn:

- a) El dret a elegir els membres dels òrgans representatius de la Comunitat Autònoma i a concórrer-hi com a candidat.
- b) El dret a promoure i presentar iniciatives legislatives davant el Parlament de les Illes Balears i a participar en l'elaboració de lleis, directament o mitjançant entitats associatives, en els termes que estableixi la llei.
- c) El dret a promoure la convocatòria de consultes populars pel Govern de les Illes Balears, els consells insulars o els ajuntaments en els termes que estableixen la Constitució espanyola i les lleis.

<sup>6</sup> Vid. Declaració universal de drets humans (§1).

<sup>7</sup> Vid. Pacte internacional de drets civils i polítics (§4).

<sup>8</sup> Ídem nota 5.

<sup>9</sup> Vid. Carta social europea (§8).

<sup>10</sup> Vid. art. 35 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27) i art. 61.1 TREBEP (§31).

- d) El dret de petició individual i col·lectiva en els termes que estableixin les lleis de l'Estat.

#### **Article 16. Drets socials<sup>11</sup>**

1. Els poders públics de les Illes Balears han de defensar i promoure els drets socials dels ciutadans de les Illes Balears, que representen un àmbit inseparable del respecte dels valors i drets universals de les persones i que constitueixen un dels fonaments cívics del progrés econòmic, cultural i tecnològic de la comunitat autònoma.

2. Mitjançant una llei del Parlament s'ha d'elaborar la Carta de Drets Socials de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, com a expressió de l'espai cívic de convivència social dels ciutadans de les Illes Balears, que ha de contenir el conjunt de principis, drets i directrius que informen l'actuació pública de les administracions públiques de les Illes Balears en l'àmbit de la política social.

3. En tot cas, l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears s'ha de centrar primordialment en els àmbits següents: la defensa integral de la família; els drets de les parelles estables; la protecció específica i la tutela social del menor; la no-discriminació i els drets de les persones dependents i de les seves famílies a la igualtat d'oportunitats, a la participació i protecció, i a la integració i a l'accessibilitat universal, en qualsevol àmbit de la vida pública, social, educativa i econòmica; la protecció i l'atenció integral de la gent gran per a la promoció de la seva autonomia personal i de l'envelliment actiu que els permeti una vida digna i independent i el seu benestar social i individual; l'articulació de polítiques que garanteixin la participació de la joventut en el desenvolupament polític, social, econòmic i cultural; l'assistència social a les persones que pateixin marginació, pobresa o exclusió social; la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball; la protecció social contra la violència, especialment la violència de gènere; els drets i l'atenció social dels immigrants amb residència permanent a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

4. Les administracions públiques, en el marc de les seves competències respectives, han de promoure les condicions necessàries perquè els drets socials dels ciutadans de les Illes Balears i dels grups i col·lectius en què s'integren siguin objecte d'una aplicació real i efectiva.

#### **Article 17. No-discriminació per raó de sexe<sup>12</sup>**

1. Totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia.

2. Les administracions públiques, segons la Carta de Drets Socials,<sup>13</sup> han de vetllar en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i han de garantir que ho facin en igualtat de condicions. A aquests efectes s'ha de garantir la conciliació de la vida familiar i laboral.

3. Totes les persones tenen dret a no ser discriminades per raó de la seva orientació sexual.

(...)

<sup>11</sup> Ídem nota 9. *Vid.*, també, art. 3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>12</sup> *Vid.* art. 3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>13</sup> La Carta de Drets Socials a què fa referència l'art. 16.2 no s'ha arribat a aprovar, encara que existeix un avantprojecte sobre el qual el Consell Econòmic i Social va emetre un dictamen.

**Article 22. Dret a l'accés a un habitatge digne<sup>14</sup>**

Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir el dret d'accés a un habitatge digne dels ciutadans de les Illes Balears. Per llei s'han de regular els ajuts per promoure aquest dret, especialment a favor dels joves, de les persones sense mitjans, de les dones maltractades, de les persones dependents i d'aquelles altres en el cas de les quals els ajuts estiguin justificats.

(...)

**Article 26. Educació<sup>15</sup>**

1. Totes les persones tenen dret a una educació de qualitat i a accedir-hi en condicions d'igualtat.

2. Totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat als centres educatius sostinguts amb fons públics.

(...)

(...)

**TÍTOL III  
DE LES COMPETÈNCIES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA  
DE LES ILLES BALEARS**

**Article 30. Competències exclusives<sup>16</sup>**

La Comunitat Autònoma té la competència exclusiva en les matèries següents, sens perjudici del que disposa l'article 149.1 de la Constitució:

(...)

17. Polítiques de gènere.<sup>17</sup>

(...)

(...)

**TÍTOL IV  
DE LES INSTITUCIONS DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA  
DE LES ILLES BALEARS**

(...)

---

<sup>14</sup> Vid. art. 3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>15</sup> Vid. capítol I del títol IV (art. 26 a 31) de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27) i art. 3.1 *u* de la Llei 1/2022, de 8 de març (§60).

<sup>16</sup> Vid. art. 13 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>17</sup> Vid. Decret 11/2021, de 15 de febrer, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableixen les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB ext. núm. 21, de 15 de febrer*). Vid., també, art. 13 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

## CAPÍTOL IV ELS CONSELLS INSULARS

(...)

### **Article 70. Competències pròpies<sup>18</sup>**

Són competències pròpies dels consells insulars, a més de les que els siguin atribuïdes per la legislació estatal, les matèries següents:

(...)

20. Polítiques de gènere. Conciliació de la vida familiar i laboral. Dona.

Quan entri en vigor aquest Estatut d'autonomia s'han de transferir les competències atribuïdes com a pròpies als consells insulars, mitjançant un decret de traspàs acordat en comissió mixta de transferències.<sup>19</sup>

(...)

## TÍTOL VIII DEL FINANÇAMENT I LA HISENDA

### CAPÍTOL I PRINCIPIIS GENERALS

(...)

### **Article 124. Responsabilitat fiscal**

1. La Comunitat Autònoma de les Illes Balears exerceix les competències que resulten del que estableix aquest Estatut d'acord amb els principis de generalitat, justícia, igualtat, equitat, progressivitat i capacitat econòmica, en els termes que determinen la Constitució i la llei orgànica prevista en l'article 157.3 de la Constitució.

(...)

---

<sup>18</sup> Vid. art. 14 i 15 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>19</sup> Vid. Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona (*BOIB núm. 160, de 22 de desembre*).



# §19

## LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

(fragment)

(BOE núm. 71, de 23 de març de 2007)<sup>1</sup>

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I

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

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

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

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada per les disposicions següents: Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment (*BOE núm. 242, de 7 d'octubre*); Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació (*BOE núm. 179, de 27 de juliol*); Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (*BOE núm. 57, de 7 de març*), i Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49).

## II

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

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

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

## III

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

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

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

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y

cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

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

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

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

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

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

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

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

## IV

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

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

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

## **TÍTULO PRELIMINAR OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY**

### **Artículo 1. Objeto de la Ley**

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

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

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

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

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

## TÍTULO I

### EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

#### **Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres<sup>2</sup>**

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

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

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

#### **Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo<sup>3</sup>**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

#### **Artículo 6. Discriminación directa e indirecta<sup>4</sup>**

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.

<sup>2</sup> Vid. art. 4 del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (§15) i art. 3.1 a de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>3</sup> Vid. art. 14 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

<sup>4</sup> Vid. art. 2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

**Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>5</sup>**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal,<sup>6</sup> a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

**Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad<sup>7</sup>**

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

**Artículo 9. Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias<sup>8</sup>**

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

**Artículo 11. Acciones positivas<sup>9</sup>**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas<sup>10</sup> en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.<sup>11</sup> Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

---

<sup>5</sup> Ídem nota 2.

<sup>6</sup> Vid. art. 184 CP (§46).

<sup>7</sup> Ídem nota 2.

<sup>8</sup> Vid. art. 25 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

<sup>9</sup> Vid. art. 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (§10), art. 3 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 35 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre (§29).

<sup>10</sup> Vid. art. 3.1 g de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>11</sup> Vid. art. 3.1 b de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

**Artículo 12. Tutela judicial efectiva**<sup>12</sup>

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

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

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

**Artículo 13. Prueba**<sup>13</sup>

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

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

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

## TÍTULO II POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

### CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Vid. art. 17 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 11 bis LEC (§21).

<sup>13</sup> Vid. art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12), art. 217 LEC (§21) i art. 36 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre (§29).

<sup>14</sup> Vid. art. 44 bis, 187.2 i 201.3 de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general (*BOE núm. 147, de 20 de juny*).

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género,<sup>15</sup> la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.<sup>16</sup>
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.<sup>17</sup>
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.<sup>18</sup>
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.<sup>19</sup>
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

#### **Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres<sup>20</sup>**

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

#### **Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos**

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

#### **Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**

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

<sup>15</sup> Vid. art. 3.1 d de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>16</sup> Vid. art. 1 del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència doméstica (§15).

<sup>17</sup> Vid. art. 3.1 e de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>18</sup> Vid. art. 3.1 f de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>19</sup> Vid. art. 22 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

<sup>20</sup> Vid. art. 29 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

**Artículo 18. Informe periódico**

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

**Artículo 19. Informes de impacto de género**

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

**Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios**

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

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

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

**Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas**

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

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Vid. art. 25.2 o de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (*BOE núm. 80, de 3 d'abril*).

### **Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos**

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

## **CAPÍTULO II ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD**

### **Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres<sup>23</sup>**

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

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

### **Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación<sup>24</sup>**

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

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

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

<sup>22</sup> Vid. art. 55 e de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, esmentada en la nota anterior.

<sup>23</sup> Vid. art. 2.1 b de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>24</sup> Vid. disposicions addicionals 25a i 41a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59) i art. 3 i 50 de la Llei 1/2022, de 8 de març (§60).

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

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
  - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - b) La creación de postgrados específicos.
  - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

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

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
  - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
  - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
  - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
  - d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
  - e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
  - f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

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

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.
2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
- b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.<sup>25</sup>
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

#### **Artículo 28. Sociedad de la Información**

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

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

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

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

#### **Artículo 29. Deportes**

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

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

#### **Artículo 30. Desarrollo rural<sup>26</sup>**

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

<sup>25</sup> Vid. capítol III del títol I (art. 15 i 16) de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

<sup>26</sup> Vid. art. 6 f i h, 31 f, 155 d i 160 de la Llei 3/2019, de 31 de gener, agrària de les Illes Balears (*BOIB núm. 18, de 9 de febrer*).

desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

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

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

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

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

### **Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda**

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

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

### **Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo**

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

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

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia

Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

### **Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas<sup>27</sup>**

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

### **Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado**

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

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

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero<sup>28</sup> de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

### **Artículo 35. Subvenciones públicas**

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

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

---

<sup>27</sup> Vid. art. 145 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre (§22) i art. 24 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>28</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 147 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre (§22).

### TÍTULO III

## IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN<sup>29</sup>

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

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 37. Corporación RTVE**

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

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

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

#### **Artículo 38. Agencia EFE**

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

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

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

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

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la

---

<sup>29</sup> Vid. art. 6, 51, 52, 56, 72, 151 i 157 de la Llei 13/2022, de 7 de juliol, general de comunicació audiovisual (BOE núm. 163, de 8 de juliol).

legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

#### **Artículo 40. Autoridad audiovisual**

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

#### **Artículo 41. Igualdad y publicidad**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita,<sup>30</sup> de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

## **TÍTULO IV EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **CAPÍTULO I IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

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

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

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

---

<sup>30</sup> Vid. art. 3 a de la Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat (*BOE núm. 274, de 15 de novembre*), el qual, quan es refereix a la publicitat il·lícita, estableix: «a) La publicitat que atente contra la dignitat de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomente estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

Igualmente, se considerará incluida en la previsión anterior la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución».

**Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva<sup>31</sup>**

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

## CAPÍTULO II IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

**Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>32</sup>**

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

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

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

## CAPÍTULO III LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

**Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad<sup>33</sup>**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento

<sup>31</sup> Vid. art. 21 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 42 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre (§29).

<sup>32</sup> Vid. art. 16 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

<sup>33</sup> Vid. art. 26 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12).

sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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

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

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

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.<sup>34</sup>
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Vid. art. 7 del Real decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

<sup>35</sup> Vid. Reial decret 713/2010, de 28 de maig (§36) i Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre (§37).

#### **Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad**

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

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

#### **Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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

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

### **CAPÍTULO IV DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**

#### **Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad<sup>36</sup>**

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

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

---

<sup>36</sup> Vid. Real decret 1615/2009, de 26 d'octubre (§35).

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

## **TÍTULO V EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

### **CAPÍTULO I CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

#### **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### **CAPÍTULO II EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA**

#### **Artículo 52. Titulares de órganos directivos**

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

### **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración**

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

### **Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

## **CAPÍTULO III**

### **MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA**

#### **Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público**

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.<sup>37</sup>

#### **Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el

---

<sup>37</sup> Vid. art. 49 a, b i c TREBEP (§31).

tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

#### **Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

#### **Artículo 59. Vacaciones**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

#### **Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40 % de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

#### **Artículo 61. Formación para la igualdad**

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

### **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación<sup>38</sup> que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### **Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público**

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella<sup>39</sup>**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

## **CAPÍTULO IV FUERZAS ARMADAS**

### **Artículo 65. Respeto del principio de igualdad**

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

<sup>38</sup> Vid. Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual (*BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015*), el qual ha estat modificat per la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (*BOIB núm. 22, de 18 de febrer*).

<sup>39</sup> Vid. III Pla per a la Igualtat de gènere a l'Administració General de l'Estat i en els organismes públics vinculats o dependents d'ella, aprovat mitjançant l'Acord de Consell de Ministres de 9 de desembre de 2020 (*BOE núm. 1, d'1 de gener de 2021*).

### **Artículo 66. Aplicación en las Fuerzas Armadas de las normas referidas al personal de las administraciones públicas**

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

## **CAPÍTULO V FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO**

### **Artículo 67. Respeto del principio de igualdad**

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

### **Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las administraciones públicas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**

Las normas referidas al personal al servicio de las administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y la violencia sexual, y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

## **TÍTULO VI IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO**

### **Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios<sup>40</sup>**

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

---

<sup>40</sup> Vid. art. 47.1 n, 48.2 a, 49.1 a i 50.2 del Reial decret legislatiu 1/2007, de 16 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general per a la defensa dels consumidors i usuaris i altres lleis complementàries (BOE núm. 287, de 30 de novembre).

**Artículo 70. Protección en situación de embarazo**

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

**Artículo 71. Factores actuariales**

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

(...) *Suprimir*<sup>41</sup>

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

**Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones**

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

## TÍTULO VII LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

**Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad**

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

---

<sup>41</sup> Paràgraf suprimir per la Llei 11/2013, de 26 de juliol, esmentada en la nota 1.

**Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad**

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

**Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

## TÍTULO VIII DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

**Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres**

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

**Artículo 77. Las Unidades de Igualdad**

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

**Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer**

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres

en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

(...)

### **Disposición adicional decimoquinta. Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento**

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

# §20

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

(fragment)

*(BOE núm. 167, de 13 de juliol de 2022; correcció d'errades BOE núm. 224, de 17 de setembre de 2022)*

### PREÁMBULO

#### I. Marco regulatorio

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Dentro del marco de Naciones Unidas hay que destacar también dos importantes instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 configura la no discriminación como un derecho de carácter autónomo y general.

De igual modo, resulta necesario citar otras Convenciones de las Naciones Unidas para evitar la discriminación en distintos campos, tales como la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2007. La Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, ha elaborado importantes normas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 o el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958. Por otro lado, en relación con la edad, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1991 los principios de Naciones Unidas a favor de las personas de edad, que enumera 18 derechos de las personas mayores, incluido un trato digno. En este mismo sentido, el Consejo de Derechos Humanos adoptó también en 2010 la

Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, considerando para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad.

En el ámbito del Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

El Informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre España, publicado el 27 de febrero de 2018, establece en la Recomendación núm. 22 que las autoridades españolas adopten a la mayor brevedad una legislación general contra la discriminación que esté en consonancia con las normas establecidas en los párrafos 4 a 17 de su Recomendación núm. 7 de política general. Igualmente, en la Recomendación núm. 27 la ECRI recomienda, una vez más, que las autoridades adopten medidas con carácter urgente para crear un organismo de promoción de la igualdad o para asegurar que el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sea totalmente independiente y tenga las competencias y facultades indicadas en sus Recomendaciones núms. 2 y 7 de política general. Asimismo, el propio Consejo de Europa, en la Recomendación núm. 7 de la ECRI sobre Legislación Nacional para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial, destaca la importancia de este tipo de leyes y estipula los criterios mínimos que debe tener una Ley nacional de igualdad de trato.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 1 proclama que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26). Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación: la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una

actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, y aunque escapa al marco regulatorio de esta norma, merece la pena mencionar por su conexión con la misma, la Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, que tiene como objetivo la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los países de la UE referentes a los delitos de carácter racista o xenófobo.

Además, desde el punto de vista de la protección de las víctimas de discriminación, la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

Por su parte, el Parlamento Europeo también ha señalado la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación odio e intolerancia y en su resolución sobre la situación de los derechos humanos en la Unión Europea exhorta a la Unión y a sus Estados miembros a que incluyan la discriminación múltiple en sus políticas en materia de igualdad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen el trabajo de intercambio de buenas prácticas y refuercen su cooperación para combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia y demás formas de intolerancia, incluyendo plenamente la participación de la sociedad civil y las contribuciones de los representantes pertinentes, como la Agencia de los Derechos Fundamentales. Esta misma Agencia, en su Informe sobre los derechos fundamentales de 2019, ha señalado diversos aspectos clave sobre los cuales los Estados miembros deben continuar intensificando sus esfuerzos con vistas a combatir cualquier forma de discriminación, como por ejemplo, la existencia de datos fiables sobre el fenómeno discriminatorio, la adopción de estrategias para combatir este fenómeno o la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional.

La Resolución del Parlamento Europeo de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa (2018/2899(RSP)) pide a los Estados miembros y a las instituciones de la Unión que reconozcan que las personas de ascendencia africana son objeto de racismo, discriminación y xenofobia en particular, y de desigualdad en el disfrute de los derechos humanos y fundamentales en general, lo que equivale a un racismo estructural, y que tienen derecho a ser protegidas de esas desigualdades como individuos y como grupo, por ejemplo mediante medidas positivas para la promoción y el disfrute pleno y equitativo de sus derechos.

En el marco de la Agenda Social Renovada, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, adoptó una propuesta de directiva, todavía en fase de negociación, con el objetivo de garantizar la prohibición de toda forma de discriminación, incluido el acoso, por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, estado de salud, religión o convicciones en ámbitos como la sanidad, las prestaciones sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, completando así el proceso de aplicación del artículo 19 del Tratado, a todos aquellos motivos de discriminación que todavía no gozan de la citada protección más allá del ámbito del empleo y la ocupación.

Igualmente, con base en el artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión adoptó en 2012 una propuesta de Directiva destinada a mejorar el

equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Asimismo, y como consecuencia del acceso de la Unión Europea a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Comisión Europea ha propuesto la adopción de una Directiva de accesibilidad de los productos y servicios.

Paralelamente a la adopción de propuestas legislativas, desde la Comisión Europea se han ido desarrollando una serie de estrategias y documentos políticos que contemplan entre sus objetivos la aplicación práctica del principio de igualdad de trato y no discriminación, entre las que cabe destacar, el compromiso estratégico para la igualdad de género, la Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030, la adopción de un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020 o la lista de acciones de la Comisión Europea para avanzar en la igualdad de las personas LGBTI.

## II. Justificación de la ley

La ley que se presenta tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas. En definitiva, no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

En efecto, la evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos que tiene por delante en materia de inclusión, ciudadanía y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, sin discriminación. En España hemos vivido con éxito un proceso de apertura y respeto de la diversidad y pluralidad, que ha conllevado un reconocimiento legal de derechos de la ciudadanía y es necesario, consiguientemente, disponer de una herramienta que permita de manera efectiva que puedan disfrutar de estos todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Asimismo, este proceso de apertura, de la mano del desarrollo económico y social, ha dado lugar a una diversificación mayor de la ciudadanía, cuya convivencia y cohesión tiene que garantizarse a través del reconocimiento de la dignidad de la persona, los derechos fundamentales y el libre desarrollo de la personalidad, que, tal y como reconoce el artículo 10 de la Constitución, son fundamentos del orden público y la paz social.

Por todo ello, resulta oportuno consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, culminando así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad. En este sentido, con esta ley se pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

Entre los propósitos de esta ley está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y

del orden social, sin un adecuado debate público en un ámbito que requiere sensibilización y visibilización pública, una repercusión social y política de sus deliberaciones y una tramitación parlamentaria significativa. Asimismo, esta trasposición fue objeto de un análisis crítico por parte de la Comisión Europea, las organizaciones sociales, y especialmente las de derechos humanos, proceso que generó una serie de propuestas de mejora. La trasposición se ha demostrado además insuficiente e ineficiente a la hora de acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación en la sociedad española, sobre todo en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica.

La ley, por tanto, no se limita a trasponer las directivas, sino que es más ambiciosa por cuanto pretende colocar la garantía de la igualdad y la no discriminación en el lugar que le corresponde, para situar a España entre los Estados de nuestro entorno que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados.

### **III. Principios, objetivos, medios y estructura**

Son principios inspiradores de esta ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

El diálogo civil es uno de los principios inspiradores de esta norma, como un instrumento para una nueva gobernanza perfeccionada, donde la toma de decisiones se comparte y se hace corresponsable. Todas las políticas públicas sociales, de igualdad o de inclusión, han de estar presididas y permeadas por este principio.

Asimismo, la presente ley, con el fin de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, establece una serie de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

La ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral.

Es una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto. Tal y como han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan.

En segundo lugar, se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación. España ha hecho grandes avances en esta materia durante los últimos años, especialmente en género a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, cabe destacar la firma del Pacto de Estado contra la Violencia de Género en diciembre de 2017.

Esta ley está inspirada en la accesibilidad universal, entendida, asumida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y de comunicación, dado que esta ley tiene sentido si los derechos que recoge pueden ser disfrutados por todas las personas sin excepción, en todos los ámbitos que le son de aplicación.

También en relación con la discapacidad, se ha promulgado un cuerpo amplio de medidas legislativas, administrativas y de otra índole dirigidas a asegurar el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna en atención a esta causa, destacando especialmente el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, y la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España, junto con su Protocolo Facultativo, en noviembre de 2007 y en vigor en el Estado español desde el 3 de mayo de 2008.

Igualmente, la Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, supusieron grandes avances normativos en la consecución de la igualdad legal y la eliminación de ciertas parcelas de discriminación por razón de la orientación o identidad sexual. Pero existen déficits y desequilibrios, ya que no se protege de la misma manera ni en todos los casos, según el tipo de discriminación. Lo que hace la ley es extender la protección frente a la discriminación por cualquier motivo y en todos los ámbitos previstos en la ley.

Por último, la ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación. Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las administraciones públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares. Por otro lado, parte del supuesto de que no cualquier trato diferenciado constituye un acto de discriminación, y es de destacar que aborda expresamente la cuestión de los límites del trato igual, de manera que en este no se puedan amparar conductas que en realidad atenten contra la igualdad de trato sea directa o indirectamente. Resulta relevante tener en cuenta que los actos discriminatorios se cometen en un contexto de discriminación estructural que explica las desigualdades históricas como resultado de una situación de exclusión social y sometimiento sistemático a través de prácticas sociales, creencias, prejuicios y estereotipos.

De esta manera se pretende hacer frente de manera omnicompreensiva a todas las formas de discriminación, atendiendo de manera particular a formas históricas de

discriminación como el antigitanismo objeto de preocupación en los últimos años de distintos organismos internacionales como por ejemplo el Consejo de Europa que, a través de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, en su Recomendación núm. 13 ha señalado una serie de medidas para combatir esta forma de discriminación, o la Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de octubre de 2017, para prevenir y combatir la discriminación contra las personas gitanas y el antigitanismo [2017/2038 (INI)] y la Recomendación núm. 27 de la ONU sobre la discriminación de las personas romaníes, que para combatir eficazmente este tipo de discriminación, señalan la necesidad de defender a sus víctimas, tener datos concretos y fiables, conocer su alcance y dimensión, y sensibilizar a la sociedad y a las autoridades con datos oficiales e información sobre el mismo.

Esta ley contiene instrumentos para abordar las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación, especialmente en las mujeres. Asimismo, esta ley trata de otorgar instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación, como la discriminación por edad que, potencialmente, podrían afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de nuestra sociedad.

La ley se estructura en un Título Preliminar, que incluye su objeto y ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, y cinco Títulos. El Título I de la ley contiene, en el Capítulo I, una parte básica de definiciones acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley. Por otra parte, en el Capítulo II se regula el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, cultural y social: empleo y trabajo, educación, atención sanitaria, servicios sociales, en el acceso a la oferta al público de bienes y servicios, seguridad ciudadana, vivienda y en establecimientos o espacios abiertos al público. En relación con los medios de comunicación y la publicidad, se prevé su sometimiento a dicha prohibición, así como la promoción de acuerdos de autorregulación en la materia. Por último, se aborda la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la inteligencia artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados.

El Título II fija en su Capítulo I las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación, reconociendo en ambos ámbitos respectivamente, una legitimación colectiva a una serie de entidades y organizaciones que tengan entre sus fines la defensa y protección de los derechos humanos. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención. Por otro lado, prevé el fomento de la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal. En su Capítulo II, recoge el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Este mandato tiene en cuenta la importancia de la dimensión transversal de la igualdad de trato y no discriminación, por lo que establece la necesidad de elaborar una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia. Asimismo, se incluye el principio de colaboración entre todas las

administraciones públicas. Además, en cumplimiento de las observaciones de diversos organismos internacionales, se establece el deber de los poderes públicos de recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

En el ámbito de los medios de comunicación e internet, se han adoptado diversas medidas a tener en cuenta tales como el Código de Conducta firmado por diversas compañías con la Comisión Europea para la lucha contra la incitación ilegal al odio en internet, la Recomendación núm. 15 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI) relativa a la lucha contra el discurso de odio o la Recomendación (UE) 2018/334 de la Comisión Europea sobre medidas para combatir eficazmente los contenidos ilícitos en línea.

El Título III de la ley regula una de sus principales novedades, la relativa a la tutela institucional, y más concretamente, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

El Título IV de la ley recoge el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias que actualmente solo existe en determinados ámbitos como el laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad Independiente.

El Título V de la ley incluye los preceptos dedicados a la información, atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia, incluyendo el asesoramiento y la asistencia, en especial la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral y atendiendo específicamente los casos en los que se hayan empleado las redes sociales o las nuevas tecnologías para realizar las agresiones.

Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales que recogen, entre otras, los plazos para la constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para la reestructuración administrativa derivada de la constitución de la misma, así como la asistencia jurídica a la Autoridad y su designación. Se incluyen además varias disposiciones finales que recogen las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de la ley al ordenamiento jurídico vigente y para adecuar la normativa nacional a la jurisprudencia comunitaria sobre materias relacionadas con la igualdad de trato, así como el título competencial de la ley. Cabe destacar la preocupación por el riesgo de que las redes informáticas y la información electrónica sean utilizadas para la comisión de los delitos discriminatorios, por lo que se facilita la adopción judicial de medidas cautelares que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y a la dignidad de las personas.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Artículo 1. Objeto de la ley

1. La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y

prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

### **Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación**

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas.
- c) Las entidades que integran la Administración Local.
- d) La Administración de Justicia.
- e) El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- f) Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

### **Artículo 3. Ámbito objetivo de aplicación**

1. Esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:
  - a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
  - b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
  - c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

- d) Educación.
- e) Sanidad.
- f) Transporte.
- g) Cultura.
- h) Seguridad ciudadana.
- i) Administración de Justicia.
- j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
- k) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- l) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público, así como el uso de la vía pública y estancia en la misma.
- m) Publicidad, medios de comunicación y servicios de la sociedad de la información.
- n) Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- ñ) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.<sup>1</sup>
- o) Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación.

2. Lo dispuesto en la presente ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el apartado 1 del artículo 2.

## **TÍTULO I DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

3. El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

---

<sup>1</sup> [BOE núm. 166, de 12 de juliol.](#)

4. En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género y se prestará especial atención a su impacto en las mujeres y las niñas como obstáculo al acceso a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros.

#### **Artículo 5. Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación**

1. Todas las personas víctimas de discriminación, con independencia de su origen, religión, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, independientemente de su situación administrativa en el Estado español, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley.

2. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y comprensible, así como asesoramiento relativo a su situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

3. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lectura fácil, Braille, lengua de signos, tanto la española como la catalana, y otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

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

5. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir toda la información necesaria en un lenguaje claro y comprensible, en un idioma que puedan entender y mediante formatos accesibles en términos sensoriales y cognitivos y adaptados a las circunstancias personales de sus destinatarios, garantizándose su acceso universal. Cuando se trate de territorios con lenguas cooficiales el niño, niña o adolescente podrá recibir dicha información en la lengua cooficial que elija. Además, se debe garantizar la prevención y prohibición de cualquier revictimización.

#### **Artículo 6. Definiciones**

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una

desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.
  - a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio.
  - b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
3. Discriminación múltiple e interseccional.
  - a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.
  - b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.
  - c) En supuestos de discriminación múltiple e interseccional la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.
  - d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple e interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.
4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

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

6. Represalias.

A los efectos de esta ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

8. Segregación escolar.

Se entiende por segregación toda práctica, acción u omisión que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los

motivos enumerados en el artículo 2.1 de la presente ley sin una justificación objetiva y razonable.

#### **Artículo 7. Interpretación**

La interpretación del contenido de esta ley, así como la actuación de los poderes públicos, se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales.

Para los efectos del apartado anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes. La presente ley consagra los niveles mínimos de protección y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas, debiendo prevalecer el régimen jurídico que mejor garantice la no discriminación.

#### **Artículo 8. Inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia**

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

## **CAPÍTULO II EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN DETERMINADOS ÁMBITOS DE LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA, CULTURAL Y SOCIAL**

#### **Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena**

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan

anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas.

5. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

6. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1.

### **Artículo 10. Negociación colectiva**

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

### **Artículo 11. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia**

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de

discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

**Artículo 12. Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico**

1. Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

2. Los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.

3. Los poderes públicos promoverán, fomentarán y apoyarán a las organizaciones sociales en las actividades de celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos que contribuyan a promover los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores.

**Artículo 13. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación<sup>2</sup>**

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.

<sup>2</sup> Vid. art. 57 n de la Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol (§58), art. 1 b i l, 2.1 b, 121.1 i disposicions addicionals 25a i 41a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59) i art. 3.1 u i 50.4 de la Llei 1/2022, de 8 de març (§60).

5. En el contenido de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación.

6. Las administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación, tolerancia y derechos humanos, profundizando en el conocimiento y respeto de otras culturas, particularmente la propia del pueblo gitano y la de otros grupos y colectivos, contribuyendo a la valoración de las diferencias culturales, así como el reconocimiento y la difusión de la historia y cultura de las minorías étnicas presentes en nuestro país, para promover su conocimiento y reducir estereotipos.

7. La Inspección Educativa intervendrá para garantizar el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación y la lucha contra la intolerancia en el ámbito educativo.

#### **Artículo 14. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación no formal**

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

#### **Artículo 15. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la atención sanitaria<sup>3</sup>**

1. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de cualquiera de las causas previstas en esta ley.

2. Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario o protocolo de actuación sanitaria por la concurrencia de una discapacidad, por encontrarse en situación de sinhogarismo, por la edad, por sexo o por enfermedades preexistentes o intercurrentes, salvo que razones médicas debidamente acreditadas así lo justifiquen.

3. Las administraciones sanitarias promoverán acciones destinadas a aquellos grupos de población que presenten necesidades sanitarias específicas, tales como las personas mayores, menores de edad, con discapacidad, pertenecientes al colectivo LGTBI, que padezcan enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, síndromes incapacitantes, portadoras de virus, víctimas de maltrato, personas en situación de sinhogarismo, con problemas de drogodependencia, minorías étnicas, entre otros, y, en general, personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión y situación de sinhogarismo con el fin de asegurar un efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades.

4. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán acciones para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación, que podrán consistir en el desarrollo de planes y programas de adecuación sanitarios.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 3 i 6.2 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril (§42).

5. En los planes y programas a los que hace referencia el apartado anterior se pondrá especial énfasis en las necesidades en materia de salud específicas de las mujeres, como la salud sexual y reproductiva, entre otras.

6. Nadie podrá ser apartado o suspendido de su turno de atención sanitaria básica o especializada en condiciones de igualdad, ni ser excluido de un tratamiento sanitario por ausencia de acreditación documental o de tiempo mínimo de estancia demostrable.

#### **Artículo 16. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prestación de los servicios sociales<sup>4</sup>**

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que en el acceso y la prestación de los diferentes servicios sociales no se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la presente ley.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los planes y programas sobre servicios sociales procurarán la atención prioritaria de los grupos especialmente vulnerables, con especial atención a la situación de las mujeres y las niñas. Estos planes incluirán programas de formación profesional que promuevan un enfoque de diversidad e igualdad de trato, que ayude a identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional, poniendo especial atención para establecer mecanismos que eviten excluir a las personas con una situación socioeconómica más débil o que se encuentren en situación de sinhogarismo u otras consecuencias derivadas de su situación de pobreza.

#### **Artículo 17. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la oferta al público de bienes y servicios**

1. Las administraciones públicas, las entidades, empresas o particulares que ofrezcan al público bienes y servicios, en el marco de una actividad comercial o profesional, tales como servicios financieros, de transporte, formación, ocio o similares, no podrán discriminar en el acceso a los mismos por las causas mencionadas en el artículo 2 de la presente ley.

Lo previsto en el párrafo anterior no impedirá la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

2. No podrá denegarse el acceso a la contratación de seguros o servicios financieros afines ni establecerse diferencias de trato en las condiciones de los mismos por razón de alguna de las causas mencionadas en el artículo 2 salvo las que resulten proporcionadas a la finalidad del seguro o servicio y a las condiciones objetivas de las personas solicitantes en los términos previstos en la normativa en materia de seguros.

3. Los sitios web y las aplicaciones informáticas tenderán a cumplir los requisitos de accesibilidad para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las personas usuarias, en particular de las personas con discapacidad y de las personas mayores.

#### **Artículo 18. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la seguridad ciudadana**

1. A los efectos de esta ley, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 3 i i 7 a de la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears (*BOIB núm. 89 de 18 de juny*).

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen actividades y servicios de seguridad privada, para la protección de personas y bienes, deberán garantizar la igualdad de trato y no discriminación no usando perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva.

#### **Artículo 19. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la administración de justicia**

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, velarán por la supresión de estereotipos y promoverán la ausencia de cualquier forma de discriminación en la administración de justicia por razón de las causas previstas en esta ley.

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

#### **Artículo 20. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las políticas de urbanismo y vivienda respeten el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación, incluida la segregación residencial, y cualquier forma de exclusión por cualquiera de las causas previstas en la presente ley. De manera específica, se tendrán en cuenta las necesidades de las personas sin hogar y de las que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad o sean más susceptibles de sufrir alguna forma de discriminación.

Asimismo, tendrán en cuenta, en su elaboración, las necesidades de los grupos con mayores dificultades para el acceso y permanencia en la vivienda por razón de las expresadas causas, promoviendo políticas que garanticen la autonomía y la vida independiente de las personas mayores y de las personas con discapacidad, así como el soporte necesario a las personas que sufran o tengan mayor riesgo o predisposición a sufrir patologías y trastornos de la salud graves o inhabilitantes.

2. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento, intermediación inmobiliaria, portales de anuncios, o cualquier otra persona física o jurídica que haga una oferta disponible para el público, estarán igualmente obligados a respetar en sus operaciones comerciales el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

En particular, queda prohibido:

- a) Rehusar una oferta de compra o arrendamiento, o rehusar el inicio de las negociaciones o de cualquier otra manera de impedir o denegar la compra o arrendamiento de una vivienda, por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la presente ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento.
- b) Discriminar a una persona en cuanto a los términos o condiciones de la venta o arrendamiento de una vivienda con fundamento en las referidas causas.

La obligación de no discriminación se mantendrá durante todo el periodo posterior de uso de la vivienda, en el caso de los arrendamientos u otras situaciones asimilables.

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

#### **Artículo 21. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en establecimientos, o espacios y espectáculos abiertos al público**

1. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán

garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2.

2. La prohibición de discriminación regulada en el apartado anterior comprende tanto las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos, sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

3. Las personas titulares de los establecimientos y locales a los que se refieren los apartados anteriores o las organizadoras de espectáculos públicos o actividades recreativas darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión.

Las administraciones públicas competentes desarrollarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, en particular las de vigilancia e inspección.

## **Artículo 22. Medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales**

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento y formato accesible de la información, en sus contenidos y su programación.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social, publicidad, internet, redes sociales y las empresas de tecnologías de la información y comunicación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación e intolerancia por las razones que inspiran esta ley, y a la promoción de una imagen no estereotipada de las diferentes personas y grupos de población, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen e instando a un lenguaje y mensajes contrarios a la discriminación y a la intolerancia.

Asimismo, promoverán la adopción de acuerdos con las empresas y plataformas de servicios de internet que mejoren la efectividad en la prevención y eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad en este ámbito.

3. Se considera publicidad ilícita<sup>5</sup> la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 3 a de la Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat (*BOE núm. 274, de 15 de novembre*), el qual, quan es refereix a la publicitat il·lícita, estableix: «a) La publicitat que atente contra la dignitat de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomenta estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

Igualmente, se considerará incluida en la previsión anterior la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución».

### **Artículo 23. Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados**

1. En el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.

2. Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos.

3. Las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido.

4. Se promoverá un sello de calidad de los algoritmos.

### **Artículo 24. Actividades culturales y deportivas**

1. En el desarrollo de cualquier actividad cultural o deportiva se respetarán el derecho a la igualdad de trato y el respeto a la dignidad de la persona, evitando toda discriminación por alguna de las causas previstas en la ley.<sup>6</sup>

2. Las administraciones públicas darán apoyo a la creación y la difusión de contenidos y estudios que contribuyan a la toma de conciencia en el ámbito cultural sobre la discriminación en todas las formas y expresiones que recoge la presente ley.

## **TÍTULO II DEFENSA Y PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **CAPÍTULO I GARANTÍAS DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

#### **Artículo 25. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación**

1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

---

<sup>6</sup> Vid. art. 2.2 i 5 f de la Llei 14/2006, de 17 d'octubre, de l'esport de les Illes Balears (*BOIB núm. 151, de 26 d'octubre*).

3. Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley tomarán las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública.

#### **Artículo 26. Nulidad de pleno derecho**

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley.

#### **Artículo 27. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño**

1. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 25.

#### **Artículo 28. Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá, en los términos establecidos por las leyes procesales, la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

#### **Artículo 29. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos tienen que acreditar los siguientes requisitos:

- a) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.
- b) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación.

### **Artículo 30. Reglas relativas a la carga de la prueba**

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

### **Artículo 31. Actuación administrativa contra la discriminación**

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta ley, deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos y cumplan los requisitos fijados en el artículo 29 de la presente ley, podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

### **Artículo 32. Del Ministerio Fiscal**

1. Las secciones especializadas en delitos de odio y discriminación de las fiscalías provinciales promoverán y coordinarán, en su ámbito respectivo, las actuaciones penales dirigidas a la investigación y persecución de comportamientos discriminatorios.

2. Las administraciones públicas podrán dar traslado al Ministerio Fiscal de cualquier hecho o actuación de que tengan conocimiento en el que se haya acreditado trato discriminatorio y del que, en su caso, pudiera derivarse responsabilidad penal.

3. Los miembros del Ministerio Fiscal recibirán de manera obligatoria formación especializada en relación con los colectivos amparados en la presente ley, de acuerdo con las directrices fijadas por la Fiscalía General del Estado.

## **CAPÍTULO II**

### **PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA**

#### **Artículo 33. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares.

2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

3. Los poderes públicos fortalecerán las medidas de prevención y fomento de la denuncia de acciones de discriminación, violencia e incidentes y discurso de odio, evitando cualquier espacio de impunidad, dotando a los poderes públicos y a las organizaciones de la sociedad civil de instrumentos eficaces para intervenir en los distintos ámbitos señalados en la ley.

4. Los poderes públicos promoverán la enseñanza, formación y sensibilización en los valores democráticos, constitucionales y de los derechos humanos encaminados a erradicar prejuicios, conocimientos defectuosos, adoctrinamientos, fanatismos o radicalizaciones que alimenten la discriminación o la intolerancia, así como las conductas de estigmatización, hostilidad, odio y violencia, fortaleciendo comportamientos inspirados en el reconocimiento de la dignidad intrínseca de las personas, la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia, la tolerancia, la no violencia, el pluralismo y la interculturalidad.

#### **Artículo 34. Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales de su competencia establecidos en esta ley, sin perjuicio y respetando las competencias del marco estatutario de las comunidades autónomas.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

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

El Ministerio de Igualdad elaborará un informe de evaluación acerca del grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia del que dará traslado al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a la Comisión competente del Congreso de los Diputados y el Senado.

El informe cuatrienal de evaluación contendrá los datos estadísticos disponibles sobre igualdad de trato y no discriminación, así como aquellos necesarios para establecer un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir la eficacia de las medidas contempladas, y una memoria económica detallada.

Los resultados de este Informe se harán públicos para su conocimiento general, y deberán ser tenidos en cuenta para la elaboración de las políticas públicas correspondientes.

4. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación incorporará de forma prioritaria:

- a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado en el ejercicio de sus competencias.
- b) Medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de las causas establecidas en esta ley, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas. Estas medidas podrán incluir actuaciones dirigidas tanto a víctimas individuales como colectivas e incluir actuaciones tanto de contenido económico como simbólico.
- c) Prestará especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación.
- d) Medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación.

5. El Ministerio competente en materia de igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

### **Artículo 35. Colaboración entre las administraciones públicas**

1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales cooperarán entre sí para integrar la igualdad de trato y no discriminación, y la lucha contra la intolerancia, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación y gestión.

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

**Artículo 36. Estadísticas y estudios**

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, los poderes públicos elaborarán estudios, memorias o estadísticas, siempre que se refieran o afecten a aspectos relacionados con la igualdad de trato, y de acuerdo con los estándares internacionales existentes, que permitan un mejor conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recabarán los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas y los procesarán en los correspondientes sistemas estadísticos de seguridad, publicándose con pleno respeto al derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y a la autoidentificación racial o étnica.

3. La Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial recabarán los datos de las denuncias presentadas en virtud de la presente ley, así como las resoluciones administrativas y sentencias judiciales.

4. La estadística judicial recogerá datos específicos sobre los asuntos registrados por infracciones relativas a trato discriminatorio. Cuando dichos datos se refieran a infracciones penales incluirán, al menos, las denuncias recibidas, los procedimientos incoados en relación con estos delitos, los tipos de delitos por los que se instruyen los procedimientos, los tipos de delitos por los que se dictan las sentencias, la causa de discriminación tenida en cuenta para calificar la conducta como discriminatoria, la aplicación en su caso de la agravante definitoria del móvil discriminatorio, las personas enjuiciadas, la forma de terminación de los procedimientos, las resoluciones de fondo sobre los mismos y las penas y medidas impuestas.

5. Las administraciones públicas recabarán datos sobre las tipologías de discriminación, en coherencia con las elaboradas por el Ministerio del Interior en su informe anual sobre la evolución de los delitos de odio en España, respetando siempre la legislación que haga referencia al ejercicio de las competencias de cada organismo que recabe la información.

En todo caso, los datos de carácter personal obtenidos en el ámbito de las actuaciones a las que se refiere este artículo, deben cumplir la legislación reguladora de la protección de datos personales y, en su caso, quedarán protegidos por secreto estadístico y no podrán ser objeto de comunicación a terceros salvo en los casos expresamente establecidos en la legislación de protección de datos de carácter personal.

**Artículo 37. Subvenciones públicas y contratación**

1. Las administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que las bases reguladoras de las mismas deban incluir la valoración de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de trato y no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de

trato y no discriminación y fomentarán la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

3. Conforme al ordenamiento jurídico, las administraciones públicas no subvencionarán, bonificarán o prestarán ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones calificadas como muy graves, en los términos y plazos previstos en el Título IV de esta ley.

4. Las administraciones públicas en ningún caso podrán otorgar ayudas que tengan por objeto la realización de una actividad o el cumplimiento de una finalidad que atente, aliente o tolere prácticas calificadas como infracciones en el Título IV de esta ley.

5. A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en este artículo, el departamento competente en materia de igualdad creará una base de datos para el seguimiento y comprobación del cumplimiento de las sanciones previstas en este artículo.

### **Artículo 38. Formación**

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, contemplarán en los procesos selectivos y en la formación de su personal, el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación. Además, velarán por que el personal externo cuente con esa formación cuando los servicios prestados impliquen una relación directa con la ciudadanía.

La formación no solo será teórica, sino también práctica en cuanto a las herramientas que pueden usar los distintos perfiles de personas que trabajan en la administración pública para prevenir y dar respuesta a la discriminación en el ámbito de sus respectivas competencias.<sup>7</sup>

### **Artículo 39. Diálogo con las organizaciones no gubernamentales**

La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales fomentarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el fin de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.

## **TÍTULO III LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN**

### **Artículo 40. Creación y funciones**

Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación realizará las siguientes funciones:

---

<sup>7</sup> Vid. art. 61 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 25 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27) i art. 71 i 85 LFPCAIB (§40).

- a) Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley. Estos servicios incluirán la recepción y tramitación de las quejas o reclamaciones de las víctimas y actividades de mediación y conciliación a las que hace referencia la letra b), así como el ejercicio de acciones judiciales detalladas en la letra e). Para el establecimiento de estos servicios se contará con la colaboración de organizaciones especializadas en la promoción de la igualdad de trato y el trabajo con grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación.
- b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepción hecha de las que tengan contenido penal o laboral. La mediación o la conciliación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación, a efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.  
Las decisiones que tome la Autoridad Independiente en los procedimientos de mediación o conciliación tendrán carácter vinculante para las partes.
- c) Iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación deberá cesar en la investigación y remitir el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial y, en su caso, a los órganos competentes de la jurisdicción militar.
- d) Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en esta ley y en las distintas leyes procesales.
- e) Interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.
- f) Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.
- g) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.
- h) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.
- i) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley, así como cualquier otro que afecte al derecho a la igualdad de trato y no discriminación constitucionalmente reconocido.
- j) Informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia.
- k) Elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes y estadísticas de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, así como sobre las

formas históricas de discriminación estructural, de las que han sido víctimas los grupos a los que pretende proteger esta ley, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice.

- l) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.
- m) Informar, a instancia de los órganos judiciales en los procesos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal en las diligencias previas que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación.
- n) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad Independiente y sus eventuales modificaciones.
- ñ) Aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.
- o) Participar en el Foro para la integración social de los inmigrantes.
- p) Participar en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación.
- q) Participar en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- r) Cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente.

#### **Artículo 41. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento**

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es una entidad de derecho público, de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía funcional respecto de las administraciones públicas.

2. La actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, así como el resto de las normas de derecho administrativo general y especial que le sean de aplicación y por su propio Estatuto. A estos efectos, se entenderá que sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad Independiente, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será aprobado por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto, previa consulta a la persona titular de la Autoridad Independiente.

4. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación estará dirigida y representada por la persona que ocupe su presidencia, que será nombrada por el

Gobierno mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Este nombramiento deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante las comisiones correspondientes del Congreso de los Diputados y del Senado en los términos previstos en los Reglamentos de dichas Cámaras. El Congreso, a través de la Comisión competente y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta, podrá aprobar o rechazar el nombramiento del candidato propuesto en el plazo de un mes natural a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación. En el caso de que la propuesta fuera rechazada, el Gobierno presentará a la Cámara un nuevo candidato en el plazo de tres meses.

Su mandato será de cinco años sin posibilidad de renovación. Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por estar incurso en alguna causa de incompatibilidad, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

En el supuesto de incumplimiento grave de sus funciones, el cese se acordará previa instrucción del correspondiente expediente y se pondrá en conocimiento de las Cortes Generales.

El cese será acordado por el Gobierno mediante Real Decreto a propuesta de la persona titular del Ministerio competente en materia de igualdad.

A la persona titular de la Autoridad Independiente le será de aplicación el régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades previstos en la legislación vigente para los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

#### **Artículo 42. Personal y recursos económicos**

1. El personal al servicio de la Autoridad Independiente será, con carácter general, funcionario de carrera de las administraciones públicas o, en su caso, personal laboral procedente de organismos nacionales o internacionales con funciones en materia de igualdad de trato y no discriminación.

El personal funcionario se regirá por las normas reguladoras de la función pública aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado.

La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario se llevará a cabo de conformidad con los procedimientos de provisión establecidos en la normativa sobre función pública aplicable al personal funcionario de la Administración General del Estado.

El personal laboral se regirá por las normas reguladoras del empleo público, el Estatuto de los Trabajadores y por el resto de la normativa laboral que le sea aplicable.

En los procesos selectivos se incorporarán medidas de acción positiva en beneficio de las personas protegidas por esta ley.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará con una relación de puestos de trabajo en la que constarán, en todo caso, aquellos puestos que deban ser desempeñados exclusivamente por funcionarios, por consistir en el ejercicio de las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas y la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará, para el cumplimiento de sus fines, con los siguientes recursos económicos:

- a) las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado;
- b) las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor;

- c) los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas de los mismos;
- d) las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y
- e) cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

3. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación elaborará anualmente un anteproyecto de presupuesto, que incluirá los estados de ingresos y gastos, con la estructura que determine el Ministerio de Hacienda y Función Pública y remitirá esta propuesta a dicho departamento, para su inclusión en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los créditos del estado de gastos tendrán carácter limitativo. El nivel de vinculación de los créditos y su régimen de variaciones será el que se establezca en su Estatuto. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación tendrá la facultad de aprobar los gastos y ordenar los pagos, salvo los casos reservados a la competencia del Gobierno.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación formulará y rendirá sus cuentas de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y las normas y principios de contabilidad recogidos en el Plan General de Contabilidad Pública y sus normas de desarrollo. Dichas cuentas se rendirán al Tribunal de Cuentas, por conducto de la Intervención General de la Administración del Estado.

4. El control económico y financiero de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas. En particular, la Intervención General de la Administración del Estado ejercerá el control interno de la gestión económica y financiera.

#### **Artículo 43. Participación**

El Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados, entre ellas, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como del conjunto de las administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuya actividad esté relacionada con la promoción o la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación.

#### **Artículo 44. Deber de colaboración**

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación prestará cuanta colaboración le sea requerida por las Cortes Generales, los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las Administraciones públicas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, cooperará, en el ejercicio de sus competencias, con los organismos públicos, que por razón de sus funciones, participen en la defensa de los derechos y el diseño de las políticas públicas referentes a los grupos o colectivos que presenten un mayor grado de vulnerabilidad frente a la discriminación.

3. Las administraciones públicas y los particulares deberán prestar la colaboración necesaria a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuando así lo exija el cumplimiento de la función prevista en la letra c) del artículo 40 de esta ley, de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, deberán proporcionar, a su requerimiento y en plazo, toda clase de información y datos de que dispongan y que puedan resultar necesarios para dicho cumplimiento. Dicho plazo será de diez días, salvo que por la naturaleza de lo solicitado o las circunstancias del caso se fije de forma motivada un plazo diferente.

4. El deber de colaboración e información incluirá la comunicación de la información que contenga datos personales de terceros sin su consentimiento cuando resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación de conformidad con lo dispuesto en la legislación de protección de datos de carácter personal y en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.

#### **Artículo 45. Relación con el Defensor del Pueblo**

1. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación ejercerá las funciones que tiene atribuidas en esta ley sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo u órganos similares de las comunidades autónomas.

2. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación podrá celebrar convenios de colaboración con el Defensor del Pueblo u órganos similares de las comunidades autónomas para establecer los mecanismos de cooperación que se consideren oportunos.

## **TÍTULO IV INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

#### **Artículo 46. Objeto y ámbito de aplicación**

1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen de condiciones básicas podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica, en el ámbito de sus competencias, por la legislación autonómica, siendo de aplicación supletoria lo dispuesto en materia de potestad sancionadora en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. En aquellas comunidades autónomas en las que existan regímenes especiales de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, en cualquiera de los ámbitos de aplicación de esta ley, los mismos resultarán de aplicación preferente al previsto en esta ley.

En todo caso, en relación con las personas con discapacidad será de aplicación lo previsto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. En el orden social, el régimen aplicable será el regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la

autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. Si se archivase un procedimiento judicial de carácter penal o la persona fuera absuelta por no ser los hechos constitutivos de infracción penal, pero pudieran ser constitutivos de infracción administrativa con arreglo a la presente ley, el Juez o Tribunal competente, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o la acusación particular o popular, lo comunicará mediante el oportuno testimonio a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, competente a los efectos de incoar en su caso el expediente administrativo sancionador que corresponda.

#### **Artículo 47. Infracciones**

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

2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta ley.

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones graves:

- a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
- b) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 6 de la presente ley.
- c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley.
- d) La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

- a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.
- b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6.
- c) La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente ley, y en sus normas de desarrollo.

- d) La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

#### **Artículo 48. Sanciones**

1. Las infracciones establecidas en la presente ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación:

- a) Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros.
- b) Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.
- c) Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

2. Atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán sancionadas:

- a) Las infracciones leves, con multas, en su grado mínimo, de 300 a 3.000 euros; en su grado medio, de 3.001 a 6.000 euros; y en su grado máximo de 6.001 a 10.000 euros.
- b) Las infracciones graves, con multas, en su grado mínimo de 10.001 a 20.000 euros; en su grado medio de 20.001 a 30.000 euros; y en su grado máximo de 30.001 a 40.000 euros.
- c) Las infracciones muy graves, con multas, en su grado mínimo, de 40.001 a 100.000 euros; en su grado medio, de 100.001 a 200.000 euros; y en su grado máximo de 200.001 a 500.000 euros.

3. La recaudación obtenida del cobro de las multas contempladas en el punto 1 de este artículo, será invertida en la promoción de sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación y lucha contra la intolerancia.

#### **Artículo 49. Criterios de graduación de las sanciones**

1. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se aplicarán en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad de la persona infractora.
- b) Naturaleza de los daños causados.
- c) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
- d) Número de personas afectadas.
- e) La repercusión social de las infracciones.
- f) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.
- g) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.
- h) La condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.
- i) La concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley.
- j) En todo caso, las infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones.

2. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

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

#### **Artículo 50. Sanciones accesorias y sustitución de sanciones**

1. Cuando las infracciones sean muy graves el órgano que resuelva el expediente sancionador, mediante resolución motivada, podrá imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

2. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

#### **Artículo 51. Prescripción de las infracciones y de las sanciones**

Las infracciones a que se refiere la presente ley calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las impuestas por infracciones muy graves a los cinco años.

#### **Artículo 52. Autoridades competentes y procedimiento**

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

2. El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses, y la resolución señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

3. En los casos en que se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal al servicio de las Administraciones públicas, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de las mismas, adoptará las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el órgano administrativo competente iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario respecto de la persona responsable, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación que le sea aplicable. Asimismo, se instruirá el procedimiento sancionador previsto en esta ley en los supuestos en los que el presunto

autor fuese una autoridad o cargo público que no ostentase la condición de personal al servicio de las Administraciones públicas.

Si de la instrucción del procedimiento sancionador correspondiente resultase responsable la autoridad o personal al servicio de las administraciones públicas, los hechos declarados probados en la mencionada resolución vincularán a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que habrá de instruirse para determinar la indemnización que, en su caso, proceda por los daños y perjuicios que se hayan podido ocasionar a favor de quien haya resultado víctima de la discriminación.

4. A los procedimientos sancionadores cuya tramitación corresponda a la Administración General del Estado, con excepción de los del orden social, se les aplicará la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En estos casos, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio competente por razón de la materia en el ámbito objetivo de aplicación de la ley en el que se haya cometido la conducta infractora, si bien cuando se trate de infracciones muy graves, y el importe de la sanción impuesta exceda los 300.000 euros, se requerirá acuerdo del Consejo de Ministros.

## **TÍTULO V ATENCIÓN, APOYO E INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA**

### **Artículo 53. Información, atención y medidas de apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia**

1. Los poderes públicos garantizarán la información a las víctimas, a través de servicios telemáticos y presenciales, para realizar una atención integral y multidisciplinar, a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia o incidentes de odio y de conductas discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la ley.

2. Los poderes públicos prestarán una atención integral real y efectiva a las víctimas de incidentes de odio, discriminación y actos de intolerancia. Esta atención comprenderá el asesoramiento, la asistencia, en especial, la sanitaria, y las medidas sociales tendentes a facilitar su recuperación integral.

3. En la atención a las víctimas se dará un tratamiento específico cuando las agresiones o acciones que inciten al odio, la discriminación e intolerancia se hayan realizado utilizando las nuevas tecnologías o a través de las redes sociales.

### **Artículo 54. Campañas y apoyo a las organizaciones de víctimas y a las entidades especializadas en la asistencia de víctimas de discriminación y la intolerancia**

1. Los poderes públicos realizarán campañas de sensibilización y divulgación para la igualdad de trato y contra la discriminación y la intolerancia promoviendo la denuncia de las mismas y garantizarán la asistencia a las víctimas, aunque no se interponga denuncia.

2. Los poderes públicos diseñarán y pondrán en marcha en los centros escolares, integrado en el Plan de Convivencia de los centros docentes, un protocolo específico para la alerta, identificación, asistencia y protección en el caso de acoso escolar en relación con las actitudes de discriminación, de intolerancia e incidentes de odio por cualquiera de las causas que se mencionan en los artículos de esta ley.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Disposición adicional primera. Constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley se procederá a la integración de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación de las funciones, entidades, organismos y servicios administrativos adscritos a la Administración General del Estado que se determinen mediante Real Decreto, aprobado con la autorización de los Ministerios de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Hacienda y Función Pública, con la aprobación previa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Asuntos Económicos y Transformación Digital, Hacienda y Función Pública, Política Territorial y Derechos Sociales y Agenda 2030, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente previsto en el artículo 41.3 de esta ley.

3. En el plazo de un año desde su constitución la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación presentará al Departamento competente en materia de igualdad de trato una propuesta para la constitución de un Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.

### **Disposición adicional segunda. Asistencia jurídica a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

La asistencia jurídica, consistente en el asesoramiento, representación y defensa en juicio, de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se llevará a cabo de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

### **Disposición adicional tercera. Designación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

### **Disposición adicional cuarta. No afectación de la legislación en materia de extranjería**

Lo dispuesto en esta ley se entiende sin perjuicio de la regulación establecida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en su normativa de desarrollo.

### **Disposición adicional quinta. Cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral**

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

**Disposición adicional sexta. Informe amplio e integral sobre disposiciones normativas vigentes y prácticas en la Administración del Estado que contraríen el deber de igualdad de trato y no discriminación**

1. En el plazo de un año desde que la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación comience a desplegar efectivamente sus funciones y tareas, dicha Autoridad presentará un informe amplio e integral sobre aspectos contrarios a la igualdad de trato o discriminatorios que puedan pervivir en las disposiciones normativas de rango legal o reglamentario vigentes en los ámbitos competenciales del Estado, así como de las prácticas administrativas que persistan que se acrediten como incompatibles con el objeto de esta ley.

2. Dicho informe se elevará a las Cortes Generales y al Gobierno de España, para constancia y como material de utilidad para, de partida, promover las modificaciones normativas o corregir las prácticas administrativas inadecuadas a los efectos de la igualdad de trato y la no discriminación.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA****Disposición transitoria única. Régimen transitorio de procedimientos**

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

**DISPOSICIONES FINALES**

(...)

**Disposición final octava. Título competencial**

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, con excepción de los artículos 9 a 11, 15, 17.2, 20.2 y 22; los artículos 25 y 33 del Título II, el Título III y el Título IV constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.<sup>ª</sup> de la Constitución.

2. Los artículos 9 a 11 constituyen legislación laboral y son de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución.

3. El artículo 15 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.<sup>ª</sup> de la Constitución.

4. El artículo 17.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre bases de la ordenación del crédito, banca y seguros de acuerdo con el artículo 149.1.11.<sup>ª</sup> de la Constitución.

5. El artículo 20.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, de acuerdo con el artículo 149.1.6.<sup>ª</sup> de la Constitución.

6. El artículo 22 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.<sup>ª</sup> de la Constitución.

7. El artículo 26 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, laboral y civil y sobre las bases del régimen de las Administraciones públicas, de acuerdo con los artículos 149.1.6.<sup>ª</sup>, 7.<sup>ª</sup>, 8.<sup>ª</sup> y 18.<sup>ª</sup> de la Constitución.

8. El artículo 27 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación civil, de acuerdo con el artículo 149.18.<sup>a</sup> de la Constitución.

9. Los artículos 28 a 30 y las disposiciones finales segunda y tercera de esta ley se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.16.<sup>a</sup> de la Constitución.

10. Los artículos 31, 37 y 38 y la disposición final cuarta tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.18.<sup>a</sup> de la Constitución.

11. La disposición adicional cuarta es de aplicación directa en todo el Estado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 149.12.<sup>a</sup> de la Constitución.

12. La disposición final primera se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, legislación civil y telecomunicaciones, de acuerdo con los artículos 149.16.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup> y 21.<sup>a</sup> de la Constitución.

13. El resto de los preceptos de esta ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

14. La presente ley tiene carácter supletorio en las comunidades autónomas con competencias propias en la materia que hayan legislado sobre la misma.

**Disposición final novena. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

El Gobierno y el Ministerio competente en materia de igualdad, de acuerdo con lo previsto en esta ley y en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ley.

**Disposición final décima. Entrada en vigor**

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

# §21

## LEY 1/2000, DE 7 DE ENERO, DE ENJUICIAMIENTO CIVIL

(fragment)

(BOE núm. 7, de 8 de gener de 2000)<sup>1</sup>

### LIBRO I DE LAS DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS A LOS JUICIOS CIVILES

#### TÍTULO I DE LA COMPARECENCIA Y ACTUACIÓN EN JUICIO

(...)

#### CAPÍTULO I DE LA CAPACIDAD PARA SER PARTE, LA CAPACIDAD PROCESAL Y LA LEGITIMACIÓN

(...)

#### **Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación<sup>2</sup>**

1. Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (§47); Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19); Llei 13/2009, de 3 de novembre, de reforma de la legislació processal per a la implantació de la nova Oficina judicial (BOE núm. 266, de 4 de novembre); Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (§20), i Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52).

<sup>2</sup> Vid. art. 17 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 12 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

**Artículo 11 ter. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

1. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**CAPÍTULO II  
DE LA PLURALIDAD DE PARTES**

(...)

**Artículo 15 quater. Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales**

1. En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación

que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia.

2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.

3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.

4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el Letrado de la Administración de Justicia determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que éstas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519.

(...)

## TÍTULO II DE LA JURISDICCIÓN Y DE LA COMPETENCIA

(...)

### CAPÍTULO II DE LAS REGLAS PARA DETERMINAR LA COMPETENCIA

(...)

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DE LA COMPETENCIA OBJETIVA

(...)

#### **Artículo 49 bis. Pérdida de la competencia cuando se produzcan actos de violencia sobre la mujer**

1. Cuando un Juez, que esté conociendo en primera instancia de un procedimiento civil, tuviese noticia de la comisión de un acto de violencia de los definidos en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal o a una orden de protección, tras verificar la concurrencia de los requisitos previstos en el párrafo tercero del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inhibirse, remitiendo los autos en el estado en

que se hallen al Juez de Violencia sobre la Mujer que resulte competente, salvo que se haya iniciado la fase del juicio oral.

2. Cuando un Juez que esté conociendo de un procedimiento civil, tuviese noticia de la posible comisión de un acto de violencia de género, que no haya dado lugar a la iniciación de un proceso penal, ni a dictar una orden de protección, tras verificar que concurren los requisitos del párrafo tercero del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, deberá inmediatamente citar a las partes a una comparecencia con el Ministerio Fiscal que se celebrará en las siguientes 24 horas a fin de que éste tome conocimiento de cuantos datos sean relevantes sobre los hechos acaecidos. Tras ella, el Fiscal, de manera inmediata, habrá de decidir si procede, en las 24 horas siguientes, a denunciar los actos de violencia de género o a solicitar orden de protección ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente. En el supuesto de que se interponga denuncia o se solicite la orden de protección, el Fiscal habrá de entregar copia de la denuncia o solicitud en el Tribunal, el cual continuará conociendo del asunto hasta que sea, en su caso, requerido de inhibición por el Juez de Violencia sobre la Mujer competente.

3. Cuando un Juez de Violencia sobre la Mujer que esté conociendo de una causa penal por violencia de género tenga conocimiento de la existencia de un proceso civil, y verifique la concurrencia de los requisitos del párrafo tercero del artículo 87 ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial, requerirá de inhibición al Tribunal Civil, el cual deberá acordar de inmediato su inhibición y la remisión de los autos al órgano requirente.

A los efectos del párrafo anterior, el requerimiento de inhibición se acompañará de testimonio de la incoación de diligencias previas o de juicio de faltas, del auto de admisión de la querrela, o de la orden de protección adoptada.

4. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, el Tribunal Civil remitirá los autos al Juzgado de Violencia sobre la Mujer sin que sea de aplicación lo previsto en el artículo 48.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, debiendo las partes desde ese momento comparecer ante dicho órgano.

En estos supuestos no serán de aplicación las restantes normas de esta sección, ni se admitirá declinatoria, debiendo las partes que quieran hacer valer la competencia del Juzgado de Violencia sobre la Mujer presentar testimonio de alguna de las resoluciones dictadas por dicho Juzgado a las que se refiere el párrafo final del número anterior.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer ejercerán sus competencias en materia civil de forma exclusiva y excluyente, y en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

(...)

## **TÍTULO V DE LAS ACTUACIONES JUDICIALES**

(...)

## **CAPÍTULO VIII DE LAS RESOLUCIONES PROCESALES**

(...)

SECCIÓN 2.<sup>a</sup>  
DE LOS REQUISITOS INTERNOS  
DE LA SENTENCIA Y DE SUS EFECTOS

(...)

**Artículo 217. Carga de la prueba<sup>3</sup>**

1. Cuando, al tiempo de dictar sentencia o resolución semejante, el tribunal considerase dudosos unos hechos relevantes para la decisión, desestimará las pretensiones del actor o del reconviniente, o las del demandado o reconvenido, según corresponda a unos u otros la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos y fundamenten las pretensiones.

2. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvencción.

3. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior.

4. En los procesos sobre competencia desleal y sobre publicidad ilícita corresponderá al demandado la carga de la prueba de la exactitud y veracidad de las indicaciones y manifestaciones realizadas y de los datos materiales que la publicidad exprese, respectivamente.

5. En aquellos procesos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

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

6. Las normas contenidas en los apartados precedentes se aplicarán siempre que una disposición legal expresa no distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes.

7. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 19 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).



## §22

**LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014**  
(fragment)

*(BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017)*<sup>1</sup>

**LIBRO PRIMERO  
CONFIGURACIÓN GENERAL DE LA CONTRATACIÓN  
DEL SECTOR PÚBLICO Y ELEMENTOS  
ESTRUCTURALES DE LOS CONTRATOS**

(...)

**TÍTULO II  
PARTES EN EL CONTRATO**

(...)

**CAPÍTULO II  
CAPACIDAD Y SOLVENCIA DEL EMPRESARIO**

**SECCIÓN 1.<sup>a</sup>  
APTITUD PARA CONTRATAR CON EL SECTOR PÚBLICO**

(...)

**Subsección 2.<sup>a</sup>  
Prohibiciones de contratar**

**Artículo 71. Prohibiciones de contratar**

1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Reial decret llei 14/2019, de 31 d'octubre, pel qual s'adopten mesures urgents per raons de seguretat pública en matèria d'administració digital, contractació del sector públic i telecomunicacions (*BOE núm. 266, de 5 de novembre*); Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023 (*BOE núm. 308, de 24 de desembre*), i Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52).

- a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos de terrorismo, constitución o integración de una organización o grupo criminal, asociación ilícita, financiación ilegal de los partidos políticos, trata de seres humanos, corrupción en los negocios, tráfico de influencias, cohecho, fraudes, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores, prevaricación, malversación, negociaciones prohibidas a los funcionarios, blanqueo de capitales, delitos relativos a la ordenación del territorio y el urbanismo, la protección del patrimonio histórico y el medio ambiente, o a la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio.

La prohibición de contratar alcanzará a las personas jurídicas que sean declaradas penalmente responsables, y a aquellas cuyos administradores o representantes, lo sean de hecho o de derecho, vigente su cargo o representación y hasta su cese, se encontraran en la situación mencionada en este apartado.

- b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

(...)

- d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

En relación con el cumplimiento de sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social, se considerará que las empresas se encuentran al corriente en el mismo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de tales deudas.

La acreditación del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad y de la obligación de contar con un plan de igualdad a que se refiere el primer párrafo de esta letra se hará mediante la presentación de la declaración responsable a que se refiere el artículo 140.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, podrá establecer una forma alternativa de acreditación que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo.

(...)

(...)

### **TÍTULO III OBJETO, PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN, VALOR ESTIMADO, PRECIO DEL CONTRATO Y SU REVISIÓN**

#### **CAPÍTULO I NORMAS GENERALES**

(...)

#### **Artículo 100. Presupuesto base de licitación**

1. A los efectos de esta Ley, por presupuesto base de licitación se entenderá el límite máximo de gasto que en virtud del contrato puede comprometer el órgano de contratación, incluido el Impuesto sobre el Valor Añadido, salvo disposición en contrario.

2. En el momento de elaborarlo, los órganos de contratación cuidarán de que el presupuesto base de licitación sea adecuado a los precios del mercado. A tal efecto, el presupuesto base de licitación se desglosará indicando en el pliego de cláusulas administrativas particulares o documento regulador de la licitación los costes directos e indirectos y otros eventuales gastos calculados para su determinación. En los contratos en que el coste de los salarios de las personas empleadas para su ejecución formen parte del precio total del contrato, el presupuesto base de licitación indicará de forma desglosada y con desagregación de género y categoría profesional los costes salariales estimados a partir del convenio laboral de referencia.

3. Con carácter previo a la tramitación de un acuerdo marco o de un sistema dinámico de adquisición no será necesario que se apruebe un presupuesto base de licitación.

(...)

## **LIBRO SEGUNDO DE LOS CONTRATOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I DE LAS ACTUACIONES RELATIVAS A LA CONTRATACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup>  
DE LA PREPARACIÓN DE LOS CONTRATOS  
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(...)

Subsección 2.<sup>a</sup>  
Pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas

(...)

**Artículo 122. Pliegos de cláusulas administrativas particulares**

(...)

3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.

(...)

(...)

**Artículo 127. Etiquetas**

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por «etiqueta»: cualquier documento, certificado o acreditación que confirme que las obras, productos, servicios, procesos o procedimientos de que se trate cumplen determinados requisitos.

2. Cuando los órganos de contratación tengan la intención de adquirir obras, suministros o servicios con características específicas de tipo medioambiental, social u otro, podrán exigir, en las prescripciones técnicas, en los criterios de adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, la igualdad de género o las que garantizan el cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre que se cumplan todas las condiciones siguientes:

- a) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se refieran únicamente a criterios vinculados al objeto del contrato y sean adecuados para definir las características de las obras, los suministros o los servicios que constituyan dicho objeto.
- b) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta se basen en criterios verificables objetivamente y que no resulten discriminatorios.
- c) Que las etiquetas se adopten con arreglo a un procedimiento abierto y transparente en el que puedan participar todas las partes concernidas, tales como organismos gubernamentales, los consumidores, los interlocutores sociales, los fabricantes, los distribuidores y las organizaciones no gubernamentales.
- d) Que las etiquetas sean accesibles a todas las partes interesadas.
- e) Que los requisitos exigidos para la obtención de la etiqueta hayan sido fijados por un tercero sobre el cual el empresario no pueda ejercer una influencia decisiva.
- f) Que las referencias a las etiquetas no restrinjan la innovación.

Cuando una etiqueta cumpla las condiciones previstas en el apartado 2, letras b), c), d) y e), pero establezca requisitos no vinculados al objeto del contrato, los órganos de contratación no exigirán la etiqueta como tal, pero, en sustitución de esta, podrán definir las prescripciones técnicas por referencia a las especificaciones detalladas de esa etiqueta o, en su caso, a partes de esta, que estén vinculadas al objeto del contrato y sean adecuadas para definir las características de dicho objeto.

3. Los órganos de contratación que exijan una etiqueta específica deberán aceptar todas las etiquetas que verifiquen que las obras, suministros o servicios cumplen requisitos que sean equivalentes a aquellos que son exigidos para la obtención de aquella.

El órgano de contratación aceptará otros medios adecuados de prueba, incluidos los mencionados en el artículo 128, que demuestren que las obras, suministros o servicios que ha de prestar el futuro contratista cumplen los requisitos de la etiqueta específica exigida.

4. Cuando los órganos de contratación no requieran en los pliegos que las obras, suministros o servicios cumplan todos los requisitos exigidos para la obtención de una etiqueta, indicarán a cuáles de dichos requisitos se está haciendo referencia.

5. La indicación de una etiqueta específica en las prescripciones técnicas en ningún caso exime al órgano de contratación de su obligación de detallar con claridad en los pliegos las características y requisitos que desea imponer y cuyo cumplimiento la etiqueta específica exigida pretende probar.

6. La carga de la prueba de la equivalencia recaerá, en todo caso, en el candidato o licitador.

(...)

#### **Artículo 129. Información sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, protección del medio ambiente, empleo y condiciones laborales y de contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad**

1. El órgano de contratación podrá señalar en el pliego el organismo u organismos de los que los candidatos o licitadores puedan obtener la información pertinente sobre las obligaciones relativas a la fiscalidad, a la protección del medio ambiente, y a las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad que serán aplicables a los trabajos efectuados en la obra o a los servicios prestados durante la ejecución del contrato.

2. Cuando se facilite la información a la que se refiere el apartado 1, el órgano de contratación solicitará a los licitadores o a los candidatos en un procedimiento de adjudicación de contratos que manifiesten haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de fiscalidad, protección del medio ambiente, protección del empleo, igualdad de género, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, y a la obligación de contratar a un número o porcentaje específico de personas con discapacidad, y protección del medio ambiente.

Esto no obstará para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas que incluyan valores anormales o desproporcionados.

(...)

SECCIÓN 2.<sup>a</sup>  
DE LA ADJUDICACIÓN DE LOS CONTRATOS  
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Subsección 1.<sup>a</sup>  
Normas generales

(...)

**Artículo 145. Requisitos y clases de criterios de adjudicación del contrato<sup>2</sup>**

1. La adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio.

Previa justificación en el expediente, los contratos se podrán adjudicar con arreglo a criterios basados en un planteamiento que atienda a la mejor relación coste-eficacia, sobre la base del precio o coste, como el cálculo del coste del ciclo de vida con arreglo al artículo 148.

2. La mejor relación calidad-precio se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.

Los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato en la forma establecida en el apartado 6 de este artículo, que podrán ser, entre otros, los siguientes:

1.º La calidad, incluido el valor técnico, las características estéticas y funcionales, la accesibilidad, el diseño universal o diseño para todas las personas usuarias, las características sociales, medioambientales e innovadoras, y la comercialización y sus condiciones.

Las características medioambientales podrán referirse, entre otras, a la reducción del nivel de emisión de gases de efecto invernadero; al empleo de medidas de ahorro y eficiencia energética y a la utilización de energía procedentes de fuentes renovables durante la ejecución del contrato; y al mantenimiento o mejora de los recursos naturales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato.

Las características sociales del contrato se referirán, entre otras, a las siguientes finalidades: al fomento de la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social; la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción; los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres; el fomento de la contratación femenina; la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; la mejora de las condiciones laborales y salariales; la estabilidad en el empleo; la contratación de un mayor número de personas para la ejecución del contrato; la formación y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo; la aplicación de criterios éticos y de responsabilidad social a la prestación contractual; o los criterios referidos al suministro o a la utilización de productos basados en un comercio equitativo durante la ejecución del contrato.

---

<sup>2</sup> Vid. art. 33 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 24 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

- 2.º La organización, cualificación y experiencia del personal adscrito al contrato que vaya a ejecutar el mismo, siempre y cuando la calidad de dicho personal pueda afectar de manera significativa a su mejor ejecución.
- 3.º El servicio posventa y la asistencia técnica y condiciones de entrega tales como la fecha en que esta última debe producirse, el proceso de entrega, el plazo de entrega o ejecución y los compromisos relativos a recambios y seguridad del suministro.

Los criterios cualitativos deberán ir acompañados de un criterio relacionado con los costes el cual, a elección del órgano de contratación, podrá ser el precio o un planteamiento basado en la rentabilidad, como el coste del ciclo de vida calculado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148.

3. La aplicación de más de un criterio de adjudicación procederá, en todo caso, en la adjudicación de los siguientes contratos:

- a) Aquellos cuyos proyectos o presupuestos no hayan podido ser establecidos previamente y deban ser presentados por los candidatos o licitadores.
- b) Cuando el órgano de contratación considere que la definición de la prestación es susceptible de ser mejorada por otras soluciones técnicas o por reducciones en su plazo de ejecución.
- c) Aquellos para cuya ejecución facilite el órgano, organismo o entidad contratante materiales o medios auxiliares cuya buena utilización exija garantías especiales por parte de los contratistas.
- d) Aquellos que requieran el empleo de tecnología especialmente avanzada o cuya ejecución sea particularmente compleja.
- e) Contratos de concesión de obras y de concesión de servicios.
- f) Contratos de suministros, salvo que los productos a adquirir estén perfectamente definidos y no sea posible variar los plazos de entrega ni introducir modificaciones de ninguna clase en el contrato, siendo por consiguiente el precio el único factor determinante de la adjudicación.
- g) Contratos de servicios, salvo que las prestaciones estén perfectamente definidas técnicamente y no sea posible variar los plazos de entrega ni introducir modificaciones de ninguna clase en el contrato, siendo por consiguiente el precio el único factor determinante de la adjudicación.

En los contratos de servicios que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura, y en los contratos de prestación de servicios sociales si fomentan la integración social de personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato, promueven el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral o cuando se trate de los contratos de servicios sociales, sanitarios o educativos a que se refiere la Disposición adicional cuadragésima octava, o de servicios intensivos en mano de obra, el precio no podrá ser el único factor determinante de la adjudicación. Igualmente, en el caso de los contratos de servicios de seguridad privada deberá aplicarse más de un criterio de adjudicación.

- h) Contratos cuya ejecución pueda tener un impacto significativo en el medio ambiente, en cuya adjudicación se valorarán condiciones ambientales mensurables, tales como el menor impacto ambiental, el ahorro y el uso eficiente del agua y la energía y de los materiales, el coste ambiental del ciclo de vida, los procedimientos

y métodos de producción ecológicos, la generación y gestión de residuos o el uso de materiales reciclados o reutilizados o de materiales ecológicos.

4. Los órganos de contratación velarán por que se establezcan criterios de adjudicación que permitan obtener obras, suministros y servicios de gran calidad que respondan lo mejor posible a sus necesidades; y, en especial, en los procedimientos de contratos de servicios que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, como los servicios de ingeniería y arquitectura.

En los contratos de servicios del Anexo IV, así como en los contratos que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, los criterios relacionados con la calidad deberán representar, al menos, el 51 por ciento de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.a) del artículo 146.

5. Los criterios a que se refiere el apartado 1 que han de servir de base para la adjudicación del contrato se establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares o en el documento descriptivo, y deberá figurar en el anuncio que sirva de convocatoria de la licitación, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

- a) En todo caso estarán vinculados al objeto del contrato, en el sentido expresado en el apartado siguiente de este artículo.
- b) Deberán ser formulados de manera objetiva, con pleno respeto a los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y proporcionalidad, y no conferirán al órgano de contratación una libertad de decisión ilimitada.
- c) Deberán garantizar la posibilidad de que las ofertas sean evaluadas en condiciones de competencia efectiva e irán acompañados de especificaciones que permitan comprobar de manera efectiva la información facilitada por los licitadores con el fin de evaluar la medida en que las ofertas cumplen los criterios de adjudicación. En caso de duda, deberá comprobarse de manera efectiva la exactitud de la información y las pruebas facilitadas por los licitadores.

6. Se considerará que un criterio de adjudicación está vinculado al objeto del contrato cuando se refiera o integre las prestaciones que deban realizarse en virtud de dicho contrato, en cualquiera de sus aspectos y en cualquier etapa de su ciclo de vida, incluidos los factores que intervienen en los siguientes procesos:

- a) en el proceso específico de producción, prestación o comercialización de, en su caso, las obras, los suministros o los servicios, con especial referencia a formas de producción, prestación o comercialización medioambiental y socialmente sostenibles y justas;
- b) o en el proceso específico de otra etapa de su ciclo de vida, incluso cuando dichos factores no formen parte de su sustancia material.

7. En el caso de que se establezcan las mejoras como criterio de adjudicación, estas deberán estar suficientemente especificadas. Se considerará que se cumple esta exigencia cuando se fijen, de manera ponderada, con concreción: los requisitos, límites, modalidades y características de las mismas, así como su necesaria vinculación con el objeto del contrato.

En todo caso, en los supuestos en que su valoración se efectúe de conformidad con lo establecido en el apartado segundo, letra a) del artículo siguiente, no podrá asignarse una valoración superior al 2,5 por ciento.

Se entiende por mejoras, a estos efectos, las prestaciones adicionales a las que figuraban definidas en el proyecto y en el pliego de prescripciones técnicas, sin que aquellas puedan alterar la naturaleza de dichas prestaciones, ni del objeto del contrato.

Las mejoras propuestas por el adjudicatario pasarán a formar parte del contrato y no podrán ser objeto de modificación.

(...)

### **Artículo 147. Criterios de desempate<sup>3</sup>**

1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas.

Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a:

- a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa.

En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

- b) Proposiciones de empresas de inserción reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, que cumplan con los requisitos establecidos en dicha normativa para tener esta consideración.
- c) En la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial, las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga relación directa con el objeto del contrato, según resulte de sus respectivos estatutos o reglas fundacionales y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial.
- d) Las ofertas de entidades reconocidas como Organizaciones de Comercio Justo para la adjudicación de los contratos que tengan como objeto productos en los que exista alternativa de Comercio Justo.
- e) Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La documentación acreditativa de los criterios de desempate a que se refiere el presente apartado será aportada por los licitadores en el momento en que se produzca el empate, y no con carácter previo.

2. En defecto de la previsión en los pliegos a la que se refiere el apartado anterior, el empate entre varias ofertas tras la aplicación de los criterios de adjudicación del contrato se resolverá mediante la aplicación por orden de los siguientes criterios sociales, referidos al momento de finalizar el plazo de presentación de ofertas:

- a) Mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social en la plantilla de cada una de las empresas, primando en caso de igualdad, el mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en plantilla, o el mayor número de personas trabajadoras en inclusión en la plantilla.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 34 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

- b) Menor porcentaje de contratos temporales en la plantilla de cada una de las empresas.
- c) Mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas.
- d) El sorteo, en caso de que la aplicación de los anteriores criterios no hubiera dado lugar a desempate.

(...)

Subsección 2.<sup>a</sup>  
Procedimiento abierto

(...)

**Artículo 157. Examen de las proposiciones y propuesta de adjudicación**

1. La Mesa de contratación calificará la documentación a que se refiere el artículo 140, que deberá presentarse por los licitadores en sobre o archivo electrónico distinto al que contenga la proposición.

Posteriormente, el mismo órgano procederá a la apertura y examen de las proposiciones, formulando la correspondiente propuesta de adjudicación al órgano de contratación, una vez ponderados los criterios que deban aplicarse para efectuar la selección del adjudicatario.

2. Cuando, de conformidad con lo establecido en el artículo 145 se utilicen una pluralidad de criterios de adjudicación, los licitadores deberán presentar la proposición en dos sobres o archivos electrónicos: uno con la documentación que deba ser valorada conforme a los criterios cuya ponderación depende de un juicio de valor, y el otro con la documentación que deba ser valorada conforme a criterios cuantificables mediante la mera aplicación de fórmulas.

3. En todo caso la apertura de las proposiciones deberá efectuarse en el plazo máximo de veinte días contado desde la fecha de finalización del plazo para presentar las mismas.

Si la proposición se contuviera en más de un sobre o archivo electrónico, de tal forma que estos deban abrirse en varios actos independientes, el plazo anterior se entenderá cumplido cuando se haya abierto, dentro del mismo, el primero de los sobres o archivos electrónicos que componen la proposición.

4. En todo caso, la apertura de la oferta económica se realizará en acto público, salvo cuando se prevea que en la licitación puedan emplearse medios electrónicos.

5. Cuando para la valoración de las proposiciones hayan de tenerse en cuenta criterios distintos al del precio, el órgano competente para ello podrá solicitar, antes de formular su propuesta, cuantos informes técnicos considere precisos. Igualmente, podrán solicitarse estos informes cuando sea necesario verificar que las ofertas cumplen con las especificaciones técnicas del pliego.

También se podrán requerir informes a las organizaciones sociales de usuarios destinatarios de la prestación, a las organizaciones representativas del ámbito de actividad al que corresponda el objeto del contrato, a las organizaciones sindicales, a las organizaciones que defiendan la igualdad de género y a otras organizaciones para la verificación de las consideraciones sociales y ambientales.

6. La propuesta de adjudicación no crea derecho alguno en favor del licitador propuesto frente a la Administración. No obstante, cuando el órgano de contratación no adjudique el contrato de acuerdo con la propuesta formulada deberá motivar su decisión.

(...)

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> DE LOS EFECTOS, CUMPLIMIENTO Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS

(...)

#### Subsección 3.<sup>a</sup> Ejecución de los contratos

(...)

#### **Artículo 202. Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden<sup>4</sup>**

1.<sup>5</sup> Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato, en el sentido del artículo 145, no sean directa o indirectamente discriminatorias, sean compatibles con el Derecho de la Unión Europea y se indiquen en el anuncio de licitación y en los pliegos.

En todo caso, será obligatorio el establecimiento en el pliego de cláusulas administrativas particulares de al menos una de las condiciones especiales de ejecución de entre las que enumera el apartado siguiente.

Asimismo en los pliegos correspondientes a los contratos cuya ejecución implique la cesión de datos por las entidades del sector público al contratista será obligatorio el establecimiento de una condición especial de ejecución que haga referencia a la obligación del contratista de someterse a la normativa nacional y de la Unión Europea en materia de protección de datos, advirtiéndose además al contratista de que esta obligación tiene el carácter de obligación contractual esencial de conformidad con lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 211.

2. Estas condiciones de ejecución podrán referirse, en especial, a consideraciones económicas, relacionadas con la innovación, de tipo medioambiental o de tipo social.

En particular, se podrán establecer, entre otras, consideraciones de tipo medioambiental que persigan: la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica.

<sup>4</sup> Vid. art. 33 i 34 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>5</sup> Pel que fa a l'aplicació del contingut d'aquest apartat, vid. disposició transitòria 3a del Reial decret llei 14/2019, de 31 d'octubre, esmentat en la nota 1.

Las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las mujeres y el de larga duración; favorecer la formación en el lugar de trabajo; garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables; medidas para prevenir la siniestralidad laboral; otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; o garantizar el respeto a los derechos laborales básicos a lo largo de la cadena de producción mediante la exigencia del cumplimiento de las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, incluidas aquellas consideraciones que busquen favorecer a los pequeños productores de países en desarrollo, con los que se mantienen relaciones comerciales que les son favorables tales como el pago de un precio mínimo y una prima a los productores o una mayor transparencia y trazabilidad de toda la cadena comercial.

3. Los pliegos podrán establecer penalidades, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 192, para el caso de incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución, o atribuirles el carácter de obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en la letra f) del artículo 211. Cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los pliegos, en los términos que se establezcan reglamentariamente, como infracción grave a los efectos establecidos en la letra c) del apartado 2 del artículo 71.

4. Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen de la ejecución del mismo.

# §23

## REAL DECRETO DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 1882 POR EL QUE SE APRUEBA LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CRIMINAL

(fragment)

*(Gaceta de Madrid núm. 260, de 17 de setembre de 1882)*<sup>1</sup>

### LIBRO I DISPOSICIONES GENERALES

(...)

### TÍTULO II DE LA COMPETENCIA DE LOS JUECES Y TRIBUNALES EN LO CRIMINAL

(...)

### CAPÍTULO I DE LAS REGLAS POR DONDE SE DETERMINA LA COMPETENCIA

(...)

#### Artículo 13

Se consideran como primeras diligencias la de consignar las pruebas del delito que puedan desaparecer, la de recoger y poner en custodia cuanto conduzca a su

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 14/1999, de 9 de juny, de modificació del Codi penal de 1995, en matèria de protecció a les víctimes de maltractaments i de la Llei d'enjudiciament criminal (*BOE núm. 138, de 10 de juny*); Llei 38/2002, de 24 d'octubre, de reforma parcial de la Llei d'enjudiciament criminal, sobre procediment per a l'enjudiciament ràpid i immediat de determinats delictes i faltes, i de modificació del procediment abreujat (*BOE núm. 258, de 28 d'octubre*); Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'Ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica (*BOE núm. 183, d'1 d'agost*); Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (*BOE núm. 283, de 26 de novembre*); Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (§47); Llei 13/2009, de 3 de novembre, de reforma de la legislació processal per a la implantació de la nova Oficina judicial (*BOE núm. 266, de 4 de novembre*); Llei orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (*BOE núm. 77, de 31 de març*); Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes (*BOE núm. 101, de 28 d'abril*); Llei 41/2015, de 5 d'octubre, de modificació de la Llei d'enjudiciament criminal per a l'agilitació de la justícia penal i l'enfortiment de les garanties processals (*BOE núm. 239, de 6 d'octubre*); Llei orgànica 13/2015, de 5 d'octubre, de modificació de la Llei d'enjudiciament criminal per a l'enfortiment de les garanties processals i la regulació de les mesures d'investigació tecnològica (*BOE núm. 239, de 6 d'octubre*); Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència enfront de la violència (§48), i Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49).

comprobación y a la identificación del delincuente, la de detener, en su caso, a los presuntos responsables del delito, y la de proteger a los ofendidos o perjudicados por el mismo, a sus familiares o a otras personas, pudiendo acordarse a tal efecto las medidas cautelares a las que se refiere el artículo 544 bis o la orden de protección prevista en el artículo 544 ter de esta ley.

En la instrucción de delitos cometidos a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación, el juzgado podrá acordar, como primeras diligencias, de oficio o a instancia de parte, las medidas cautelares consistentes en la retirada provisional de contenidos ilícitos, en la interrupción provisional de los servicios que ofrezcan dichos contenidos o en el bloqueo provisional de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

#### **Artículo 14**

Fuera de los casos que expresa y limitadamente atribuyen la Constitución y las leyes a Jueces y Tribunales determinados, serán competentes:

1. Para el conocimiento y fallo de los juicios por delito leve, el Juez de Instrucción, salvo que la competencia corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer de conformidad con el número 5 de este artículo.
2. Para la instrucción de las causas, el Juez de Instrucción del partido en que el delito se hubiere cometido, o el Juez de Violencia sobre la Mujer, o el Juez Central de Instrucción respecto de los delitos que la Ley determine.
3. Para el conocimiento y fallo de las causas por delitos a los que la Ley señale pena privativa de libertad de duración no superior a cinco años o pena de multa cualquiera que sea su cuantía, o cualesquiera otras de distinta naturaleza, bien sean únicas, conjuntas o alternativas, siempre que la duración de éstas no exceda de diez años, así como por delitos leves, sean o no incidentales, imputables a los autores de estos delitos o a otras personas, cuando la comisión del delito leve o su prueba estuviesen relacionadas con aquéllos, el Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, o el Juez de lo Penal correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o el Juez Central de lo Penal en el ámbito que le es propio, sin perjuicio de la competencia del Juez de Instrucción de Guardia del lugar de comisión del delito para dictar sentencia de conformidad, del Juez de Violencia sobre la Mujer competente en su caso, en los términos establecidos en el artículo 801, así como de los Juzgados de Instrucción competentes para dictar sentencia.

No obstante, en los delitos comprendidos en el Título VIII del Libro II del Código Penal, a los solos efectos de determinar la competencia para el enjuiciamiento, se tendrán en cuenta únicamente las penas de prisión o de multa, correspondiendo al Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, o al Juez de lo Penal correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer, en su caso, el conocimiento y fallo de los delitos para los que la ley señale pena privativa de libertad de duración no superior a cinco años o pena de multa cualquiera que sea su cuantía.

4. Para el conocimiento y fallo de las causas en los demás casos la Audiencia Provincial de la circunscripción donde el delito se haya cometido, o la Audiencia Provincial correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o la Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional.

No obstante, en los supuestos de competencia de la Audiencia Provincial, si el delito fuere de los atribuidos al Tribunal de Jurado, el conocimiento y fallo corresponderá a éste.

5. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer<sup>2</sup> serán competentes en las siguientes materias, en todo caso de conformidad con los procedimientos y recursos previstos en esta Ley:
  - a) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos recogidos en los títulos del Código Penal relativos a homicidio, aborto, lesiones, lesiones al feto, delitos contra la libertad, delitos contra la integridad moral, contra la libertad e indemnidad sexuales o cualquier otro delito cometido con violencia o intimidación, siempre que se hubiesen cometido contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, así como de los cometidos sobre los descendientes, propios o de la esposa o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho de la esposa o conviviente, cuando también se haya producido un acto de violencia de género.
  - b) De la instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por cualquier delito contra los derechos y deberes familiares, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra anterior.
  - c) De la adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Juez de Guardia.
  - d) Del conocimiento y fallo de los juicios por las infracciones tipificadas en el párrafo segundo del apartado 7 del artículo 171, párrafo segundo del apartado 3 del artículo 172 y en el apartado 4 del artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, cuando la víctima sea alguna de las personas señaladas como tales en la letra a) de este apartado.

(...)

#### **Artículo 15 bis**

En el caso de que se trate de algunos de los delitos o faltas cuya instrucción o conocimiento corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial vendrá determinada por el lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley que pudiera adoptar el Juez del lugar de comisión de los hechos.

(...)

#### **Artículo 17 bis**

La competencia de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer se extenderá a la instrucción y conocimiento de los delitos y faltas conexas siempre que la conexión tenga su origen en alguno de los supuestos previstos en los números 3.º y 4.º del artículo 17 de la presente Ley.

(...)

---

<sup>2</sup> Vid. art. 87 bis i 87 ter LOPJ (§17).

## TÍTULO VI DE LA FORMA DE DICTAR RESOLUCIONES Y DEL MODO DE DIRIMIR LAS DISCORDIAS

### CAPÍTULO I DE LAS RESOLUCIONES PROCESALES

(...)

#### **Artículo 160**

Las sentencias definitivas se leerán y notificarán a las partes y a sus Procuradores en todo juicio oral el mismo día en que se firmen, o a lo más en el siguiente.

Si por cualquier circunstancia o accidente no se encontrare a las partes al ir a hacerles la notificación, se hará constar por diligencia y bastará en tal caso con la notificación hecha a sus Procuradores.

Los autos que resuelvan incidentes se notificarán únicamente a los Procuradores.

Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer la sentencia será remitida al mismo por testimonio de forma inmediata, con indicación de si la misma es o no firme.

(...)

## LIBRO II DEL SUMARIO

(...)

### TÍTULO I DE LA DENUNCIA

(...)

#### **Artículo 261**

Tampoco estarán obligados a denunciar:

- 1.º Quien sea cónyuge del delincuente no separado legalmente o de hecho o la persona que conviva con él en análoga relación de afectividad.
- 2.º Quienes sean ascendientes y descendientes del delincuente y sus parientes colaterales hasta el segundo grado inclusive.

Esta disposición no será aplicable cuando se trate de un delito contra la vida, de un delito de homicidio, de un delito de lesiones de los artículos 149 y 150 del Código Penal, de un delito de maltrato habitual previsto en el artículo 173.2 del Código Penal, de un delito contra la libertad o contra la libertad e indemnidad sexual o de un delito de trata de seres humanos y la víctima del delito sea una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.

(...)

## TÍTULO VII DE LA LIBERTAD PROVISIONAL DEL PROCESADO

(...)

### **Artículo 544 bis<sup>3</sup>**

En los casos en los que se investigue un delito de los mencionados en el artículo 57 del Código Penal, el Juez o Tribunal podrá, de forma motivada y cuando resulte estrictamente necesario al fin de protección de la víctima, imponer cautelarmente al inculpado la prohibición de residir en un determinado lugar, barrio, municipio, provincia u otra entidad local, o Comunidad Autónoma.

En las mismas condiciones podrá imponerle cautelarmente la prohibición de acudir a determinados lugares, barrios, municipios, provincias u otras entidades locales, o Comunidades Autónomas, o de aproximarse o comunicarse, con la graduación que sea precisa, a determinadas personas.

Para la adopción de estas medidas se tendrá en cuenta la situación económica del inculpado y los requerimientos de su salud, situación familiar y actividad laboral. Se atenderá especialmente a la posibilidad de continuidad de esta última, tanto durante la vigencia de la medida como tras su finalización.

En caso de incumplimiento por parte del inculpado de la medida acordada por el juez o tribunal, éste convocará la comparecencia regulada en el artículo 505 para la adopción de la prisión provisional en los términos del artículo 503, de la orden de protección prevista en el artículo 544 ter o de otra medida cautelar que implique una mayor limitación de su libertad personal, para lo cual se tendrán en cuenta la incidencia del incumplimiento, sus motivos, gravedad y circunstancias, sin perjuicio de las responsabilidades que del incumplimiento pudieran resultar.

En el caso de que se investigue alguno de los delitos mencionados en el artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, de acordarse alguna de las medidas de protección de la víctima previstas en este precepto, podrá acordarse mediante resolución motivada la utilización de dispositivos telemáticos para el control de su cumplimiento.

### **Artículo 544 ter<sup>4</sup>**

1. El Juez de Instrucción dictará orden de protección para las víctimas de violencia doméstica en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito o falta contra la vida, integridad física o moral, libertad sexual, libertad o seguridad de alguna de las personas mencionadas en el artículo 173.2 del Código Penal, resulte una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiera la adopción de alguna de las medidas de protección reguladas en este artículo.

2. La orden de protección será acordada por el juez de oficio o a instancia de la víctima o persona que tenga con ella alguna de las relaciones indicadas en el apartado anterior, o del Ministerio Fiscal.

Sin perjuicio del deber general de denuncia previsto en el artículo 262 de esta ley, las entidades u organismos asistenciales, públicos o privados, que tuvieran conocimiento de

<sup>3</sup> L'art. 31.2 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47), estableix que el Govern, amb la finalitat de fer més efectiva la protecció de les víctimes, ha de promoure les actuacions necessàries perquè les policies locals, en el marc de la seva col·laboració amb les forces i els cossos de Seguretat de l'Estat, cooperin a assegurar el compliment de les mesures acordades pels òrgans judicials previstes en aquest article.

<sup>4</sup> Vid. art. 62 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

alguno de los hechos mencionados en el apartado anterior deberán ponerlos inmediatamente en conocimiento del juez de guardia o del Ministerio Fiscal con el fin de que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección.

3. La orden de protección podrá solicitarse directamente ante la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal, o bien ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las oficinas de atención a la víctima o los servicios sociales o instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones públicas. Dicha solicitud habrá de ser remitida de forma inmediata al juez competente. En caso de suscitarse dudas acerca de la competencia territorial del juez, deberá iniciar y resolver el procedimiento para la adopción de la orden de protección el juez ante el que se haya solicitado ésta, sin perjuicio de remitir con posterioridad las actuaciones a aquel que resulte competente.

Los servicios sociales y las instituciones referidas anteriormente facilitarán a las víctimas de la violencia doméstica a las que hubieran de prestar asistencia la solicitud de la orden de protección, poniendo a su disposición con esta finalidad información, formularios y, en su caso, canales de comunicación telemáticos con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal.

4. Recibida la solicitud de orden de protección, el Juez de guardia, en los supuestos mencionados en el apartado 1 de este artículo, convocará a una audiencia urgente a la víctima o su representante legal, al solicitante y al presunto agresor, asistido, en su caso, de Abogado. Asimismo será convocado el Ministerio Fiscal.

Esta audiencia se podrá sustanciar simultáneamente con la prevista en el artículo 505 cuando su convocatoria fuera procedente, con la audiencia regulada en el artículo 798 en aquellas causas que se tramiten conforme al procedimiento previsto en el Título III del Libro IV de esta Ley o, en su caso, con el acto del juicio de faltas. Cuando excepcionalmente no fuese posible celebrar la audiencia durante el servicio de guardia, el Juez ante el que hubiera sido formulada la solicitud la convocará en el plazo más breve posible. En cualquier caso la audiencia habrá de celebrarse en un plazo máximo de setenta y dos horas desde la presentación de la solicitud.

Durante la audiencia, el Juez de guardia adoptará las medidas oportunas para evitar la confrontación entre el presunto agresor y la víctima, sus hijos y los restantes miembros de la familia. A estos efectos dispondrá que su declaración en esta audiencia se realice por separado.

Celebrada la audiencia, el Juez de guardia resolverá mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de la orden de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incorpore. Sin perjuicio de ello, el Juez de instrucción podrá adoptar en cualquier momento de la tramitación de la causa las medidas previstas en el artículo 544 bis.

5. La orden de protección confiere a la víctima de los hechos mencionados en el apartado 1 un estatuto integral de protección que comprenderá las medidas cautelares de orden civil y penal contempladas en este artículo y aquellas otras medidas de asistencia y protección social establecidas en el ordenamiento jurídico.

La orden de protección podrá hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración pública.

6. Las medidas cautelares de carácter penal podrán consistir en cualesquiera de las previstas en la legislación procesal criminal. Sus requisitos, contenido y vigencia serán los establecidos con carácter general en esta ley. Se adoptarán por el Juez de instrucción atendiendo a la necesidad de protección integral e inmediata de la víctima y, en su caso, de las personas sometidas a su patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento.

7. Las medidas de naturaleza civil deberán ser solicitadas por la víctima o su representante legal, o bien por el Ministerio Fiscal cuando existan hijos menores o personas

con la capacidad judicialmente modificada, determinando su régimen de cumplimiento y, si procediera, las medidas complementarias a ellas que fueran precisas, siempre que no hubieran sido previamente acordadas por un órgano del orden jurisdiccional civil, y sin perjuicio de las medidas previstas en el artículo 158 del Código Civil. Cuando existan menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que convivan con la víctima y dependan de ella, el Juez deberá pronunciarse en todo caso, incluso de oficio, sobre la pertinencia de la adopción de las referidas medidas.

Estas medidas podrán consistir en la forma en que se ejercerá la patria potestad, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho, atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinar el régimen de guarda y custodia, suspensión o mantenimiento del régimen de visitas, comunicación y estancia con los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, el régimen de prestación de alimentos, así como cualquier disposición que se considere oportuna a fin de apartarles de un peligro o de evitarles perjuicios.

Cuando se dicte una orden de protección con medidas de contenido penal y existieran indicios fundados de que los hijos e hijas menores de edad hubieran presenciado, sufrido o convivido con la violencia a la que se refiere el apartado 1 de este artículo, la autoridad judicial, de oficio o a instancia de parte, suspenderá el régimen de visitas, estancia, relación o comunicación del inculpado respecto de los menores que dependan de él. No obstante, a instancia de parte, la autoridad judicial podrá no acordar la suspensión mediante resolución motivada en el interés superior del menor y previa evaluación de la situación de la relación paternofamiliar.

Las medidas de carácter civil contenidas en la orden de protección tendrán una vigencia temporal de treinta días. Si dentro de este plazo fuese incoado a instancia de la víctima o de su representante legal un proceso de familia ante la jurisdicción civil, las medidas adoptadas permanecerán en vigor durante los treinta días siguientes a la presentación de la demanda. En este término las medidas deberán ser ratificadas, modificadas o dejadas sin efecto por el Juez de primera instancia que resulte competente.

8. La orden de protección será notificada a las partes, y comunicada por el Secretario judicial inmediatamente, mediante testimonio íntegro, a la víctima y a las Administraciones públicas competentes para la adopción de medidas de protección, sean éstas de seguridad o de asistencia social, jurídica, sanitaria, psicológica o de cualquier otra índole. A estos efectos se establecerá reglamentariamente un sistema integrado de coordinación administrativa que garantice la agilidad de estas comunicaciones.

9. La orden de protección implicará el deber de informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del investigado o encausado así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas. En particular, la víctima será informada en todo momento de la situación penitenciaria del presunto agresor. A estos efectos se dará cuenta de la orden de protección a la Administración penitenciaria.

10. La orden de protección será inscrita en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica y de Género.

11. En aquellos casos en que durante la tramitación de un procedimiento penal en curso surja una situación de riesgo para alguna de las personas vinculadas con el investigado o encausado por alguna de las relaciones indicadas en el apartado 1 de este artículo, el Juez o Tribunal que conozca de la causa podrá acordar la orden de protección de la víctima con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores.

(...)

**Artículo 544 quinquies**

1. En los casos en los que se investigue un delito de los mencionados en el artículo 57 del Código Penal, el Juez o Tribunal, cuando resulte necesario al fin de protección de la víctima menor de edad o con la capacidad judicialmente modificada, en su caso, adoptará motivadamente alguna de las siguientes medidas:

- a) Suspender la patria potestad de alguno de los progenitores. En este caso podrá fijar un régimen de visitas o comunicación en interés del menor o persona con capacidad judicialmente modificada y, en su caso, las condiciones y garantías con que debe desarrollarse.
- b) Suspender la tutela, curatela, guarda o acogimiento.
- c) Establecer un régimen de supervisión del ejercicio de la patria potestad, tutela o de cualquier otra función tutelar o de protección o apoyo sobre el menor o persona con la capacidad judicialmente modificada, sin perjuicio de las competencias propias del Ministerio Fiscal y de las entidades públicas competentes.
- d) Suspender o modificar el régimen de visitas o comunicación con el no conviviente o con otro familiar que se encontrara en vigor, cuando resulte necesario para garantizar la protección del menor o de la persona con capacidad judicialmente modificada.

2. Cuando en el desarrollo del proceso se ponga de manifiesto la existencia de una situación de riesgo o posible desamparo de un menor y, en todo caso, cuando fueran adoptadas algunas de las medidas de las letras a) o b) del apartado anterior, el Secretario judicial lo comunicará inmediatamente a la entidad pública competente que tenga legalmente encomendada la protección de los menores, así como al Ministerio Fiscal, a fin de que puedan adoptar las medidas de protección que resulten necesarias. A los mismos efectos se les notificará su alzamiento o cualquier otra modificación, así como la resolución a la que se refiere el apartado 3.

3. Una vez concluido el procedimiento, el Juez o Tribunal, valorando exclusivamente el interés de la persona afectada, ratificará o alzará las medidas de protección que hubieran sido adoptadas. El Ministerio Fiscal y las partes afectadas por la medida podrán solicitar al Juez su modificación o alzamiento conforme al procedimiento previsto en el artículo 770 Ley de Enjuiciamiento Civil.

(...)

**LIBRO III  
DEL JUICIO ORAL**

(...)

**TÍTULO III  
DE LA CELEBRACIÓN DEL JUICIO ORAL**

**CAPÍTULO I  
DE LA PUBLICIDAD DE LOS DEBATES**

(...)

**Artículo 681**

1. El Juez o Tribunal podrá acordar, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes, previa audiencia a las mismas, que todos o alguno de los actos o las sesiones del juicio se celebren a puerta cerrada, cuando así lo exijan razones de seguridad u orden público, o la adecuada protección de los derechos fundamentales de los intervinientes, en particular, el derecho a la intimidad de la víctima, el respeto debido a la misma o a su familia, o resulte necesario para evitar a las víctimas perjuicios relevantes que, de otro modo, podrían derivar del desarrollo ordinario del proceso. Sin embargo, el Juez o el Presidente del Tribunal podrán autorizar la presencia de personas que acrediten un especial interés en la causa. La anterior restricción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 707, no será aplicable al Ministerio Fiscal, a las personas lesionadas por el delito, a los procesados, al acusador privado, al actor civil y a los respectivos defensores.

2. Asimismo, podrá acordar la adopción de las siguientes medidas para la protección de la intimidad de la víctima y de sus familiares:

- a) Prohibir la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de la víctima, de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección.
- b) Prohibir la obtención, divulgación o publicación de imágenes de la víctima o de sus familiares.

3. Queda prohibida, en todo caso, la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de víctimas menores de edad, de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección y de las víctimas de los delitos de violencia sexual referidos en el artículo 3 de esta ley, así como de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección, así como la obtención, divulgación o publicación de imágenes suyas o de sus familiares.

(...)

**CAPÍTULO III  
DEL MODO DE PRACTICAR LAS PRUEBAS  
DURANTE EL JUICIO ORAL**

(...)

**SECCIÓN 2.<sup>a</sup>  
DEL EXAMEN DE LOS TESTIGOS**

**Artículo 709**

El Presidente no permitirá que el testigo conteste a preguntas o repreguntas capciosas, sugestivas o impertinentes.

El Presidente podrá adoptar medidas para evitar que se formulen a la víctima preguntas innecesarias relativas a la vida privada, en particular a la intimidad sexual, que no tengan relevancia para el hecho delictivo enjuiciado, salvo que, excepcionalmente y teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, el Presidente considere que sean

pertinentes y necesarias. Si esas preguntas fueran formuladas, el Presidente no permitirá que sean contestadas.

Contra la resolución que sobre este extremo adopte podrá interponerse en su día el recurso de casación, si se hiciera en el acto la correspondiente protesta.

En este caso, constará en el acta la pregunta o repregunta a que el Presidente haya prohibido contestar.

(...)

## **LIBRO IV DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES**

(...)

### **TÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO**

(...)

#### **CAPÍTULO V DEL JUICIO ORAL Y DE LA SENTENCIA**

(...)

#### **Artículo 789**

(...)

5. Cuando la instrucción de la causa hubiera correspondido a un Juzgado de Violencia sobre la Mujer el Secretario judicial remitirá al mismo la sentencia por testimonio de forma inmediata. Igualmente le remitirá la declaración de firmeza y la sentencia de segunda instancia cuando la misma fuera revocatoria, en todo o en parte, de la sentencia previamente dictada.

(...)

### **TÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO PARA EL ENJUICIAMIENTO RÁPIDO DE DETERMINADOS DELITOS**

(...)

#### **CAPÍTULO III DE LAS DILIGENCIAS URGENTES ANTE EL JUZGADO DE GUARDIA**

(...)

**Artículo 797 bis**

1. En el supuesto de que la competencia corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, las diligencias y resoluciones señaladas en los artículos anteriores deberán ser practicadas y adoptadas durante las horas de audiencia.

2. La Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere el artículo 796, ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer, en el día hábil más próximo, entre aquéllos que se fijen reglamentariamente.

No obstante el detenido, si lo hubiere, habrá de ser puesto a disposición del Juzgado de Instrucción de Guardia, a los solos efectos de regularizar su situación personal, cuando no sea posible la presentación ante el Juzgado de Violencia sobre la Mujer que resulte competente.

3. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer. A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.

(...)

## **LIBRO V DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN, CASACIÓN Y REVISIÓN**

(...)

### **TÍTULO II DEL RECURSO DE CASACIÓN**

#### **CAPÍTULO I DE LOS RECURSOS DE CASACIÓN POR INFRACCIÓN DE LEY Y POR QUEBRANTAMIENTO DE FORMA**

(...)

#### **SECCIÓN 6.<sup>a</sup> DE LA DECISIÓN DEL RECURSO**

(...)

**Artículo 906**

Si las sentencias de que se trata en el artículo anterior recayeren en causas seguidas por cualquiera de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales o contra el honor o concurriesen circunstancias especiales a juicio de la sala, se publicarán suprimiendo los nombres propios de las personas, los de los lugares y las circunstancias que puedan dar a conocer a los acusadores y a los acusados y a los Tribunales que hayan fallado el proceso.

Si estimare la sala que la publicación de la sentencia afecta al derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen de la víctima o bien a la seguridad pública, podrá ordenar en la propia sentencia que no se publique total o parcialmente.

(...)

**LIBRO VI**  
**DEL PROCEDIMIENTO PARA EL JUICIO SOBRE DELITOS LEVES**

**Artículo 962**

(...)

5. En el supuesto de que la competencia para conocer corresponda al Juzgado de Violencia sobre la Mujer, la Policía Judicial habrá de realizar las citaciones a que se refiere este artículo ante dicho Juzgado en el día hábil más próximo. Para la realización de las citaciones antes referidas, la Policía Judicial fijará el día y la hora de la comparecencia coordinadamente con el Juzgado de Violencia sobre la Mujer.

A estos efectos el Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dictará los Reglamentos oportunos para asegurar esta coordinación.

# §24

## CÓDIGO CIVIL

(fragment)

(*Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de juliol de 1889*)<sup>1</sup>

### LIBRO PRIMERO DE LAS PERSONAS

(...)

### TÍTULO IV DEL MATRIMONIO

(...)

### CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS DEL MATRIMONIO

#### Artículo 44

Toda persona tiene derecho a contraer matrimonio conforme a las disposiciones de este Código.

El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

(...)

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei 30/1981, de 7 de juliol, per la qual es modifica la regulació del matrimoni en el Codi civil i es determina el procediment a seguir en les causes de nul·litat, separació i divorci (*BOE núm. 172, de 20 de juliol*); Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni (*BOE núm. 157, de 2 de juliol*); Llei 15/2015, de 2 de juliol, de la jurisdicció voluntària (*BOE núm. 158, de 3 de juliol*); Llei 8/2021, de 2 de juny, per la qual es reforma la legislació civil i processal per al suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica (*BOE núm. 132, de 3 de juny*); Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i la adolescència enfront de la violència (§48); Llei 16/2022, de 5 de setembre, de reforma del text refós de la Llei concursal, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2020, de 5 de maig, per a la transposició de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny del 2019, sobre marcs de reestructuració preventiva, exoneració de deutes i inhabilitacions, i sobre mesures per augmentar l'eficiència dels procediments de reestructuració, insolvència i exoneració de deutes, i per la qual es modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlament Europeu i del Consell, sobre determinats aspectes del dret de societats (Directiva sobre reestructuració i insolvència) (*BOE núm. 214, de 6 de setembre*), i Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52).

**Artículo 47**

Tampoco pueden contraer matrimonio entre sí:

(...)

3. Los condenados por haber tenido participación en la muerte dolosa del cónyuge o persona con la que hubiera estado unida por análoga relación de afectividad a la conyugal.

**Artículo 48**

El Juez podrá dispensar, con justa causa y a instancia de parte, mediante resolución previa dictada en expediente de jurisdicción voluntaria, los impedimentos de muerte dolosa del cónyuge o persona con la que hubiera estado unida por análoga relación de afectividad a la conyugal y de parentesco de grado tercero entre colaterales. La dispensa ulterior convalida, desde su celebración, el matrimonio cuya nulidad no haya sido instada judicialmente por alguna de las partes.

(...)

**CAPÍTULO V  
DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS CÓNYUGES**

**Artículo 66**

Los cónyuges son iguales en derechos y deberes.

(...)

**CAPÍTULO IX  
DE LOS EFECTOS COMUNES A LA NULIDAD,  
SEPARACIÓN Y DIVORCIO**

(...)

**Artículo 92**

1. La separación, la nulidad y el divorcio no eximen a los padres de sus obligaciones para con los hijos.

2. El Juez, cuando deba adoptar cualquier medida sobre la custodia, el cuidado y la educación de los hijos menores, velará por el cumplimiento de su derecho a ser oídos y emitirá una resolución motivada en el interés superior del menor sobre esta cuestión.

3. En la sentencia se acordará la privación de la patria potestad cuando en el proceso se revele causa para ello.

4. Los padres podrán acordar en el convenio regulador o el Juez podrá decidir, en beneficio de los hijos, que la patria potestad sea ejercida total o parcialmente por uno de los cónyuges.

5. Se acordará el ejercicio compartido de la guarda y custodia de los hijos cuando así lo soliciten los padres en la propuesta de convenio regulador o cuando ambos lleguen a este acuerdo en el transcurso del procedimiento.

6. En todo caso, antes de acordar el régimen de guarda y custodia, el Juez deberá recabar informe del Ministerio Fiscal, oír a los menores que tengan suficiente juicio cuando se estime necesario de oficio o a petición del Fiscal, las partes o miembros del Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, y valorar las alegaciones de las partes, la prueba practicada, y la relación que los padres mantengan entre sí y con sus hijos para determinar su idoneidad con el régimen de guarda.

7. No procederá la guarda conjunta cuando cualquiera de los progenitores esté incurso en un proceso penal iniciado por intentar atentarse contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos que convivan con ambos. Tampoco procederá cuando el juez advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de indicios fundados de violencia doméstica o de género. Se apreciará también a estos efectos la existencia de malos tratos a animales, o la amenaza de causarlos, como medio para controlar o victimizar a cualquiera de estas personas.

8. Excepcionalmente, aun cuando no se den los supuestos del apartado cinco de este artículo, el Juez, a instancia de una de las partes, con informe del Ministerio Fiscal, podrá acordar la guarda y custodia compartida fundamentándola en que solo de esta forma se protege adecuadamente el interés superior del menor.

9. El Juez, antes de adoptar alguna de las decisiones a que se refieren los apartados anteriores, de oficio o a instancia de parte, del Fiscal o miembros del Equipo Técnico Judicial, o del propio menor, podrá recabar dictamen de especialistas debidamente cualificados, relativo a la idoneidad del modo de ejercicio de la patria potestad y del régimen de custodia de las personas menores de edad para asegurar su interés superior.

10. El Juez adoptará, al acordar fundamentalmente el régimen de guarda y custodia, así como el de estancia, relación y comunicación, las cautelas necesarias, procedentes y adecuadas para el eficaz cumplimiento de los regímenes establecidos, procurando no separar a los hermanos.

(...)

#### **Artículo 94**

La autoridad judicial determinará el tiempo, modo y lugar en que el progenitor que no tenga consigo a los hijos menores podrá ejercitar el derecho de visitarlos, comunicar con ellos y tenerlos en su compañía.

Respecto de los hijos con discapacidad mayores de edad o emancipados que precisen apoyo para tomar la decisión, el progenitor que no los tenga en su compañía podrá solicitar, en el mismo procedimiento de nulidad, separación o divorcio, que se establezca el modo en que se ejercerá el derecho previsto en el párrafo anterior.

La autoridad judicial adoptará la resolución prevista en los párrafos anteriores, previa audiencia del hijo y del Ministerio Fiscal. Así mismo, la autoridad judicial podrá limitar o suspender los derechos previstos en los párrafos anteriores si se dieran circunstancias relevantes que así lo aconsejen o se incumplieran grave o reiteradamente los deberes impuestos por la resolución judicial.

No procederá el establecimiento de un régimen de visita o estancia, y si existiera se suspenderá, respecto del progenitor que esté incurso en un proceso penal iniciado por atentarse contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o sus hijos. Tampoco procederá cuando la autoridad judicial advierta, de las alegaciones de las partes y las pruebas practicadas, la existencia de

indicios fundados de violencia doméstica o de género. No obstante, la autoridad judicial podrá establecer un régimen de visita, comunicación o estancia en resolución motivada en el interés superior del menor o en la voluntad, deseos y preferencias del mayor con discapacidad necesitado de apoyos y previa evaluación de la situación de la relación paterno-filial.

No procederá en ningún caso el establecimiento de un régimen de visitas respecto del progenitor en situación de prisión, provisional o por sentencia firme, acordada en procedimiento penal por los delitos previstos en el párrafo anterior.

Igualmente, la autoridad judicial podrá reconocer el derecho de comunicación y visita previsto en el apartado segundo del artículo 160, previa audiencia de los progenitores y de quien lo hubiera solicitado por su condición de hermano, abuelo, pariente o allegado del menor o del mayor con discapacidad que precise apoyo para tomar la decisión, que deberán prestar su consentimiento. La autoridad judicial resolverá teniendo siempre presente el interés del menor o la voluntad, deseos y preferencias del mayor con discapacidad.

(...)

## **TÍTULO VII DE LAS RELACIONES PATERNO-FILIALES**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

(...)

#### **Artículo 156**

La patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro. Serán válidos los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad.

Dictada una sentencia condenatoria y mientras no se extinga la responsabilidad penal o iniciado un procedimiento penal contra uno de los progenitores por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual de los hijos o hijas comunes menores de edad, o por atentar contra el otro progenitor, bastará el consentimiento de este para la atención y asistencia psicológica de los hijos e hijas menores de edad, debiendo el primero ser informado previamente. Lo anterior será igualmente aplicable, aunque no se haya interpuesto denuncia previa, cuando la mujer esté recibiendo asistencia en un servicio especializado de violencia de género, siempre que medie informe emitido por dicho servicio que acredite dicha situación. Si la asistencia hubiera de prestarse a los hijos e hijas mayores de dieciséis años se precisará en todo caso el consentimiento expreso de estos.

En caso de desacuerdo en el ejercicio de la patria potestad, cualquiera de los dos podrá acudir a la autoridad judicial, quien, después de oír a ambos y al hijo si tuviera suficiente madurez y, en todo caso, si fuera mayor de doce años, atribuirá la facultad de decidir a uno de los dos progenitores. Si los desacuerdos fueran reiterados o concurriera cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, podrá atribuirle total o parcialmente a uno de los progenitores o distribuir entre ellos sus funciones. Esta medida

tendrá vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años. En los supuestos de los párrafos anteriores, respecto de terceros de buena fe, se presumirá que cada uno de los progenitores actúa en el ejercicio ordinario de la patria potestad con el consentimiento del otro.

En defecto o por ausencia o imposibilidad de uno de los progenitores, la patria potestad será ejercida exclusivamente por el otro.

Si los progenitores viven separados, la patria potestad se ejercerá por aquel con quien el hijo conviva. Sin embargo, la autoridad judicial, a solicitud fundada del otro progenitor, podrá, en interés del hijo, atribuir al solicitante la patria potestad para que la ejerza conjuntamente con el otro progenitor o distribuir entre ambos las funciones inherentes a su ejercicio.

(...)

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición adicional primera**

El Presidente del Tribunal Supremo y los de las Audiencias Territoriales elevarán al Ministerio de Gracia y Justicia, al fin de cada año, una Memoria, en la que, refiriéndose a los negocios de que hayan conocido durante el mismo las Salas de lo civil, señalen las deficiencias y dudas que hayan encontrado al aplicar este Código. En ella harán constar detalladamente las cuestiones y puntos de derecho controvertidos y los artículos u omisiones del Código que han dado ocasión a las dudas del Tribunal.



# §25

## **REIAL DECRET 1729/2007, DE 21 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES REGULA L'ELABORACIÓ DE L'INFORME PERIÒDIC, RELATIU A L'EFECTIVITAT DEL PRINCIPI D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES**

*(BOE núm. 11, de 12 de gener de 2008)*

### **Article 1. Objecte**

Mitjançant el present Reial decret es regula la periodicitat, el contingut i el procediment d'elaboració de l'informe periòdic, que el Govern ha d'adoptar, sobre l'efectivitat del conjunt de les seves actuacions relatives al principi d'igualtat entre dones i homes.

### **Article 2. Competència**

L'elaboració de la proposta de l'informe periòdic és competència de la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat del Ministeri de Treball i Afers Socials, que l'ha d'eleva al Consell de Ministres per a la seva aprovació i remissió a les Corts Generals.

### **Article 3. Funcions**

Per a l'elaboració de l'Informe periòdic, la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat ha de dur a terme les funcions següents:

1. La recepció de la informació dels departaments ministerials.
2. La presentació a la Comissió Interministerial d'Igualtat de la proposta de l'informe periòdic, prèvia a la seva tramesa al Govern per a la seva aprovació.

### **Article 4. Periodicitat**

L'informe periòdic s'ha d'elaborar i aprovar amb una periodicitat biennal.

### **Article 5. Contingut**

L'informe periòdic ha de versar sobre els elements següents:

1. Les actuacions de l'Administració General de l'Estat i els organismes públics que hi estiguin vinculats o que en depenguin, relacionades amb l'aplicació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en particular sobre l'aplicació i el desplegament de les previsions dels seus títols II, III i V que, per raó de la matèria, afectin de manera específica els diferents departaments ministerials.
2. El seguiment de les actuacions que preveu el Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats, que preveu l'article 17 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
3. Qualsevol altra informació sobre mesures adoptades per a la consecució efectiva de la igualtat real entre dones i homes, no incloses en les previsions anteriors.

**Article 6. Procediment**

La informació a què es refereixen els articles 2 i 5 l'han de remetre els departaments ministerials a la Secretaria General de Polítiques d'Igualtat durant els mesos de gener i juliol de cada any.

**DISPOSICIÓ FINAL**

**Disposició final única. Entrada en vigor**

El present Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

# §26

## **REAL DECRETO 300/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE CREAN LA MEDALLA Y LA PLACA A LA PROMOCIÓN DE LOS VALORES DE IGUALDAD**

*(BOE núm. 75, de 28 de marzo de 2009)*

### **Artículo 1. Creación**

Se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad, con el fin de reconocer la labor de aquellas personas físicas o jurídicas que se hayan distinguido de forma relevante en el ejercicio y promoción de los valores de igualdad, y en la eliminación de toda clase de discriminación basada en cualquier condición personal o social.

### **Artículo 2. Distinciones**

La Medalla a la Promoción de los Valores de Igualdad es una condecoración que se otorgará a título individual, y tendrá por objeto distinguir a las personas físicas, españolas o extranjeras, cuyas trayectorias y labores ejemplares sean acreedoras de la distinción.

La Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad se instituye como recompensa a personas jurídicas, instituciones, organismos, corporaciones, asociaciones, entidades o empresas, para enaltecer y reconocer los servicios por ellas prestados, de manera ejemplar, contribuyendo y favoreciendo la consecución de la igualdad.

### **Artículo 3. Concesión**

1. La concesión de la Medalla y de la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad se efectuará por Orden de la Ministra de Igualdad, a propuesta de la persona titular de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

2. En el supuesto de personas físicas o jurídicas extranjeras, el Ministerio de Igualdad consultará al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación sobre el oportuno beneplácito de la propuesta de distinción.

3. En todo caso, en razón de las propuestas efectuadas, serán consultados otros departamentos ministeriales.

### **Artículo 4. Imposición**

Con carácter general, corresponde a la persona titular del Ministerio de Igualdad la imposición formal de las distinciones.

La imposición se efectuará en acto solemne adecuado a las circunstancias personales y de lugar, que concurran en cada caso.

### **Artículo 5. Carácter de las distinciones**

1. La Medalla y la Placa tendrán carácter exclusivamente honorífico, sin que su otorgamiento pueda generar derecho económico alguno.

2. Los titulares de la Medalla tendrán derecho a portar la insignia correspondiente y a ostentar su condición de acuerdo con los usos y costumbres sociales.

Las personas jurídicas titulares de la Placa podrán hacer constar su posesión en sus impresos y documentos, tanto privados como publicitarios.

**Artículo 6. Seguimiento**

El Ministerio de Igualdad creará el Libro de Registro de Distinciones, en el que constarán las incidencias relativas al expediente, tramitación, otorgamiento y demás datos que se estimen convenientes o necesarios.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición final primera. Facultad de desarrollo**

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Igualdad para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de lo establecido en este real decreto, en orden a la regulación de las características y descripción de las distinciones y condiciones de su otorgamiento y empleo.

**Disposición final segunda. Entrada en vigor**

El presente real decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

# §27

## **LLEI 11/2016, DE 28 DE JULIOL, D'IGUALTAT DE DONES I HOMES**

*(BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016; BOE núm. 202,  
de 22 d'agost de 2016)*

### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

#### **I**

El principi d'igualtat de dones i homes i la prohibició expressa de qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe estan recollits en diferents normes jurídiques.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979, proclama el principi d'igualtat de dones i homes. En l'article 2, els Estats parts es comprometen a «assegurar per llei o altres mitjans apropiats la realització pràctica d'aquest principi». L'Estat espanyol ratificà la Convenció l'any 1983.

Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'1 de maig de 1999, la igualtat de dones i homes és consagrada formalment com un principi fonamental de la Unió Europea. D'acord amb l'article 3.3 del Tractat de la Unió Europea, en totes les polítiques i les accions de la Unió i dels Estats membres s'ha d'integrar l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure'n la igualtat.

L'article 14 de la Constitució Espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives. La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives en matèria d'igualtat de tracte: la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés als béns i serveis, i el subministrament corresponent.

Actualment, la legislació europea sobre igualtat dels sexes constitueix un pilar fonamental de la política d'igualtat d'oportunitats de la Unió Europea. S'han aprovat nombroses directives europees en l'àmbit de la igualtat de tracte de dones i homes, que són jurídicament vinculants per als Estats membres i que han d'incorporar-se a les legislacions estatals. En especial, cal destacar l'Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011 (BOE de 6 de juny de 2014). A més, la Llei Orgànica 3/2007 exigeix la incorporació, amb caràcter transversal, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al conjunt d'activitats de tots els poders públics.

Després de vint-i-quatre anys d'autogovern, s'aprovà la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, l'article 17 del qual disposa que «totes les dones i homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia». La Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que, a més a més, presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer.

Els nous marcs legislatius de la Unió Europea i de l'Estat s'apliquen a totes les comunitats autònomes que conformen l'Estat, i així cada una ha legislat en l'àmbit de la igualtat. Aquest conjunt de normes legislatives és insuficient si no van acompanyades de preceptes que obliguin a aplicar mesures afavoridores de la igualtat real en la vida de les persones que integren la societat de la nostra comunitat autònoma. Per aquesta raó, s'entén que ha quedat superada la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i que cal una nova norma que consagri els principis d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

## II

El paper que tradicionalment tenien els homes i les dones en la societat ha canviat: la participació més elevada de les dones en el món laboral i el seu accés al món educatiu, a la formació, a la cultura i, cada vegada més, al món de la presa de decisions estan generant canvis socials favorables per avançar en el camí de la igualtat plena entre dones i homes. Aquests canvis no serien possibles sense l'aportació fonamental dels moviments feministes i l'esforç de tantes dones que des de l'anonimat han treballat durant anys pels seus drets fonamentals.

No obstant això, les desigualtats es mantenen, la concepció patriarcal de les relacions humanes continua encara vigent en moltes persones i l'androcentrisme és encara patent en molts aspectes de la vida social i política.

El Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona en data 25 d'abril de 2015 va aprovar el IV Pla Estratègic d'Igualtat 2015-2020, que recull una diagnosi sobre la situació de les dones a les Illes Balears en els eixos següents: treball i economia; coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; violència contra les dones; participació política i social; educació i formació; salut; i altres polítiques sectorials.

L'Informe Ombra CEDAW de les Illes Balears també analitza en especial la situació de les dones en els àmbits de l'educació i la cultura, el treball i els drets econòmics, les polítiques d'igualtat i la participació política, la salut i els drets sexuals i reproductius, així com la violència, la prostitució i el tràfic de dones i nines amb la finalitat d'explotació sexual.

Una de les conclusions d'aquesta anàlisi és la transversalitat dels problemes que afecten les dones, la meitat de la població, i això requereix un esforç per a una coordinació necessària entre les institucions i una orientació dels programes a actuacions adreçades a aconseguir objectius concrets. També se n'extreu la necessitat d'aprofundir en les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.

Socialment es considera que hi ha les condicions adequades per poder aplicar una llei d'igualtat en termes generals. La descentralització que inspira l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears ha de possibilitar més eficàcia en l'atenció a les persones, per acostar els serveis i les administracions a les ciutadanes i els ciutadans, i, alhora, requereix més coordinació per tal d'evitar duplicitat o encavalcament de funcions o buits en els serveis sense assumpció de responsabilitats.

### III

Les Illes Balears han estat una comunitat autònoma capdavantera en la promoció de la igualtat en la representació política.

Cal aprofundir en l'aplicació de tots els preceptes legislatius en tots els àmbits, en el món laboral, educatiu, sanitari, social en general i també en allò que fa referència a la necessària coresponsabilitat en les unitats familiars, amb la finalitat que les dones gaudeixin completament de tots els drets cívics, de ciutadania.

En aquest sentit, s'ha d'esmentar la necessària participació dels homes en aquesta coresponsabilitat i el compromís de les administracions per a un nou ús del temps que permeti la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal de tots els membres de la unitat familiar. Les darreres enquestes sobre els usos del temps destaquen que les dones dediquen prop de sis hores setmanals a les tasques domèstiques, mentre que els homes només hi dediquen dues hores i vint minuts.

La Llei Orgànica 3/2007 preveu un permís remunerat de dues setmanes per als pares. Cal augmentar aquest permís per aconseguir l'objectiu esmentat.

### IV

I així, el títol preliminar d'aquesta llei tracta de les disposicions generals, que, a més de ser aplicables a totes les administracions públiques de les Illes Balears, també ho són a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics.

L'article 3 fixa els principis generals d'actuació dels poders públics, en el marc dels drets que estableixen els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.

El títol I tracta de les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere i fa referència a les mesures que s'han d'implantar per integrar les polítiques de gènere a les administracions, com ara la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats i directius.

S'hi disposa que les administracions públiques han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de les seves polítiques i han d'incloure aquesta perspectiva en els estudis i les estadístiques, amb la finalitat de fer visible el treball i la presència de les dones en la nostra societat.

L'article 8 disposa que s'ha de garantir un ús no sexista del llenguatge amb correcció i un tractament igualitari en els continguts i les imatges que s'usin en el desenvolupament de les polítiques.

Aquest títol també regula els plans d'igualtat, que han d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques.

El títol II regula les competències, les funcions, l'organització institucional i el finançament de les administracions públiques en aplicació de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears en tot el que es refereix a les polítiques de gènere i a les dones.

Així, l'article 13 fixa les competències del Govern de les Illes Balears; l'article 14, les dels consells insulars; i el 15, les dels ajuntaments.

En el capítol II, sobre l'organització institucional i coordinació de les administracions públiques de les Illes Balears, es crea l'Observatori per a la Igualtat i les unitats per a la igualtat, que s'han de crear a totes les conselleries i als consells insulars, i també als municipis de més de 20.000 habitants.

També es creen òrgans de coordinació i consultius, com ara el Consell per a la Igualtat de Gènere, encarregat de la coordinació interinstitucional de les administracions autonòmiques, insulars i locals. D'altra banda, es preveu la possibilitat de nomenar una

defensora o un defensor de la igualtat de dones i homes, adjunta o adjunt a la Sindicatura de Greuges.

Mitjançant el Decret 49/2008, de 18 d'abril, es va crear el Consell de Participació de les Dones, que ara s'inclou en l'article 21 d'aquesta llei.

El títol III disposa les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears.

En destaquen l'article 24, que fa referència a la contractació pública, i el 25, que tracta de la capacitació del personal al servei de les administracions.

Els capítols I i II del títol IV, de mesures per promoure la igualtat i les àrees d'intervenció, fan referència a l'educació, la cultura i l'esport. S'ha de promoure la formació integral de les persones sense discriminació per motius de sexe i s'ha de garantir una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere.

L'article 27 fa referència al currículum i el 28, als materials didàctics. S'innova respecte de l'anterior legislació autonòmica en el sentit de fer efectiu el precepte de la presència necessària en els consells escolars d'una persona que impulsi el seguiment de les mesures per eradicar la discriminació per raó de sexe i a favor de la igualtat real i efectiva, com preveu la Llei Orgànica 3/2007.

Així mateix, es fa referència a l'àmbit universitari i a la necessitat de la formació especialitzada. És necessari que s'inclouin ensenyaments en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis universitaris.

El capítol III tracta de l'ocupació i de les mesures per a l'accés de les dones a la feina, a la qualitat de l'ocupació i a la igualtat en la seguretat i salut laboral, en el sector privat i en la funció pública de les Illes Balears. També inclou el foment i el suport per elaborar plans d'igualtat en les empreses i en la negociació col·lectiva. Així mateix, en les organitzacions empresarials i sindicals s'ha de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció.

L'article 46, que és el darrer del capítol III, fa referència a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

El capítol IV, dedicat a salut, estableix un seguit de disposicions generals sobre polítiques específiques envers la salut de les dones, l'impuls per part de l'administració sanitària de plans de formació entre el personal tècnic i de gestió dels serveis sociosanitaris, així com la sensibilització. Al mateix temps, preveu el mandat d'impulsar la investigació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit de la salut i també l'elaboració de materials divulgatius adreçats a les dones i de protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària.

El capítol V d'aquest títol tracta de la conciliació de la vida familiar, la laboral i la personal, i de la coresponsabilitat necessària de dones i homes en l'àmbit públic i privat. També es refereix a nous usos del temps imprescindibles per poder harmonitzar la dedicació laboral i la familiar.

En la conciliació en la funció pública balear, com a novetat, es regula el permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, en els casos de naixement d'una filla o d'un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys.

El capítol VI fa referència als drets socials bàsics d'inclusió social i serveis sociocomunitaris.

El capítol VII tracta dels mitjans de comunicació, la publicitat i les noves tecnologies.

El títol V està dedicat a la violència masclista. S'hi disposen mesures d'investigació, formació i prevenció, i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i a l'assistència

psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista.

L'article 72 inclou la possibilitat que l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es personi en els procediments per actes de violència masclista comesos a les Illes Balears en què s'hagi causat la mort o lesions greus a les dones.

El títol VI estableix un règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Quant a la resta de preceptes, s'incorpora una disposició addicional que fixa un mandat no normatiu en relació amb els plans d'igualtat dels ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma, així com una altra relativa a l'elaboració i al desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista.

També s'inclou una disposició transitòria única pel que fa a les previsions de l'article 71 de la llei fins que no entri en vigor el decret de traspàs que preveu l'article 14.

D'altra banda, una altra disposició deroga expressament la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i també la resta de disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei, la contradiguin o siguin incompatibles amb el que disposa.

Per acabar, s'estableixen quatre disposicions finals: la primera, de modificació puntual de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona; la segona suposa una habilitació normativa al Consell de Govern i als consells insulars, en els àmbits respectius, per desplegar i aplicar aquesta llei; la tercera, estableix per al Govern un termini màxim de dos anys per a l'aprovació de les directrius relatives a l'informe d'avaluació d'impacte de gènere; i la darrera determina l'entrada en vigor d'aquesta mateixa llei.

## **TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte i finalitat**

Amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat real i efectiva de les dones i els homes, aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de les Illes Balears.
2. En els termes que determina aquesta llei, s'entén per administracions públiques de les Illes Balears:
  - a) L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental.
  - b) L'Administració dels consells insulars i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
  - c) L'Administració local insular i els ens públics que en depenen o que hi estan vinculats.
  - d) La Universitat de les Illes Balears.
3. Així mateix, és aplicable a la resta dels poders públics i també a les persones físiques i jurídiques, en ambdós casos en els termes i l'abast que estableix aquesta llei.

### Article 3. Principis generals<sup>1</sup>

1. Per assolir la finalitat d'aquesta llei, i en compliment dels drets i mandats que preceptuen els articles 16, 17 i 22 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, les actuacions dels poders públics de les Illes Balears, en el marc de les seves atribucions, s'han de regir pels principis generals següents:

- a) La igualtat de tracte de dones i homes,<sup>2</sup> que implica l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en els àmbits polític, social, laboral, cultural, esportiu, de la salut, educatiu i econòmic, en particular quant a l'ocupació, a la formació professional i a les condicions laborals.
- b) L'adopció de les mesures necessàries<sup>3</sup> per eliminar la discriminació i la subordinació històrica de les dones, especialment les que incideixen en la creixent feminització de la pobresa.
- c) L'apoderament de les dones en tot el contingut de les polítiques públiques adreçades a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- d) L'adopció de mesures per eradicar la violència masclista, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació i identitat sexuals i de gènere, per garantir el dret a viure sense violència.<sup>4</sup>
- e) El reconeixement de la maternitat lliure i decidida i dels drets sexuals i reproductius, amb la finalitat d'evitar efectes negatius i obstacles en el desenvolupament de les llibertats de les dones.<sup>5</sup>
- f) La coresponsabilitat, arran del repartiment equilibrat entre dones i homes de les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i l'atenció de les persones en situació de dependència.<sup>6</sup>
- g) L'adopció de les mesures específiques destinades a eliminar les desigualtats de fet per raó de sexe que hi pugui haver en els diferents àmbits.<sup>7</sup>
- h) L'especial protecció del dret a la igualtat de tracte de les dones que estan en risc de patir múltiples situacions de discriminació per edat, ètnia, origen social, nacionalitat, religió, salut, orientació i identitat sexuals, especialment de les dones víctimes de tracte per a l'explotació sexual.<sup>8</sup>
- i) La protecció especial del dret a la igualtat de tracte de les dones immigrants.
- j) La promoció de l'accés als recursos de qualsevol tipus entre les dones que desenvolupen la seva activitat en el sector primari i la seva participació en igualtat de condicions i oportunitats en l'economia i en la societat.
- k) La paritat, composició equilibrada de dones i homes, en els òrgans de representació i de presa de decisions, segons la Llei electoral de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- l) L'impuls de les relacions entre les administracions, les institucions i els agents socials basades en els principis de col·laboració, coordinació i cooperació, per garantir la igualtat entre dones i homes.

<sup>1</sup> Vid. art. 16, 17 i 22 EAIB (§18).

<sup>2</sup> Vid. art. 3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>3</sup> Vid. art. 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>4</sup> Vid. art. 14.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>5</sup> Vid. art. 14.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>6</sup> Vid. art. 14.8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>7</sup> Ídem nota 3.

<sup>8</sup> Vid. Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual i l'abordatge de la prostitució a les Illes Balears (2019-2022) [<https://www.caib.es>].

- m) L'adopció de les mesures necessàries per fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge.
  - n) La garantia i la promoció d'una imatge de les dones i els homes fonamentada en la igualtat de sexes en tots els àmbits de la vida pública i privada.
  - o) L'adopció de mesures de coresponsabilitat en la vida personal, la familiar i la professional de les dones i els homes a les Illes Balears.
  - p) L'impuls de l'efectivitat del principi d'igualtat en les relacions entre particulars.
  - q) La incorporació del principi d'igualtat de gènere, el respecte envers la diversitat afectiva i sexual i la coeducació en el sistema educatiu de les Illes Balears.
  - r) L'adopció de mesures d'acció positiva que assegurin la igualtat d'homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, la igualtat salarial, les condicions de feina i la incentivació de la igualtat en la negociació d'acords i convenis laborals.
  - s) La incorporació del principi d'igualtat de gènere en el sistema sanitari de les Illes Balears i en totes les polítiques de salut.
  - t) El reconeixement del dret de les dones al propi cos i als drets sexuals i reproductius.
2. Els principis generals a què fa referència l'apartat anterior també són aplicables a les persones físiques i jurídiques que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics i, en general, a totes les actuacions que promoguin o duguin a terme persones físiques o jurídiques privades, en els termes que estableix aquesta llei.
3. Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per poders públics les institucions, les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen, i qualsevol entitat o organisme considerat sector públic o poder adjudicatari d'acord amb l'àmbit subjectiu que estableixi la legislació bàsica estatal en matèria de contractes.

## TÍTOL I POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

### **Article 4. Representació equilibrada de dones i homes**

1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la representació equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, en conjunt, la designació dels quals li correspongui.
2. Tots els tribunals i òrgans de selecció del personal de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i dels ens que n'integren el sector públic instrumental, i també les comissions de valoració de mèrits per a la provisió de llocs de treball, han de respectar el principi de representació equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
3. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental han de designar les persones que els representin en òrgans col·legiats d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades. Aquest principi regeix també en els nomenaments que els correspongui efectuar en els consells d'administració o en altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participin.

4. Els consells insulars i les entitats locals de les Illes Balears, i també els organismes que hi estan vinculats o que en depenen, en l'exercici de les competències respectives, han de respondre també al principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament, en conjunt, dels titulars dels òrgans directius que els correspongui designar. També s'han d'ajustar al principi de composició equilibrada d'ambdós sexes en la conformació dels tribunals i els òrgans de selecció de personal i en les comissions de valoració de llocs de treball que els competeixin.

5. Les administracions autonòmica, insular i local promouran la presència de les dones en una proporció equilibrada en els òrgans de direcció i decisió en els àmbits social, polític, econòmic, educatiu, de la salut, cultural i esportiu, entre d'altres.

6. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per representació equilibrada la presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40 %.

### **Article 5. Perspectiva de gènere i avaluació de l'impacte de gènere**

1. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears.

2. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per perspectiva de gènere la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones.

3. En el procediment d'elaboració de les lleis i de les disposicions de caràcter general dictades, en el marc de les seves competències, per les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'incorporar un informe d'avaluació d'impacte de gènere, que tindrà per objecte, com a mínim, l'estimació de l'impacte potencial del projecte normatiu en la situació de les dones i dels homes com a col·lectiu, i també l'anàlisi de les repercussions positives o adverses, en matèria d'igualtat, de l'activitat projectada.

4. De conformitat amb l'informe d'avaluació d'impacte de gènere, el projecte normatiu ha de respectar la igualtat de sexes mitjançant la reducció o l'eliminació de les desigualtats detectades i ha d'incloure les mesures adreçades a neutralitzar-ne el possible impacte negatiu en la situació de les dones i els homes considerats com a col·lectiu.

5. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a proposta de l'Institut Balear de la Dona, ha d'aprovar les directrius en què s'estableixin les pautes que s'han de seguir per dur a terme l'informe d'avaluació d'impacte de gènere.

### **Article 6. Informe d'impacte de gènere en els avantprojectes de llei de pressuposts**

1. Les lleis de pressuposts de la comunitat autònoma han de ser un element actiu en la consecució de manera efectiva de l'objectiu de la igualtat entre dones i homes.

2. Les conselleries de l'Administració de les Illes Balears i els ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts les actuacions per adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'eradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressuposts sobre les dones i els homes.

3. La conselleria competent en matèria d'hisenda ha de verificar, amb la participació de l'Institut Balear de la Dona, la incorporació de la perspectiva de gènere en les memòries

dels programes pressupostaris que s'integren en els pressuposts de la comunitat autònoma, mitjançant l'emissió d'un informe d'impacte de gènere sobre l'avantprojecte de llei de pressuposts.

4. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a la fi de cada exercici pressupostari, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries de les conselleries i dels ens del sector públic instrumental.

#### **Article 7. Estadístiques i estudis**

Amb l'objectiu de complir les disposicions d'aquesta llei i d'integrar de manera efectiva la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària de les administracions públiques de les Illes Balears, en l'elaboració d'estudis i estadístiques s'han d'observar aquests principis:

- a) Aconseguir l'eficàcia en la incorporació de la perspectiva de gènere, per la qual cosa s'ha d'incloure la variable «sexe» en totes les dades estadístiques, enquestes i registres autonòmics, amb la finalitat de possibilitar un coneixement millor de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la influència d'aquests indicadors en la realitat que s'analitza.
- b) Establir nous indicadors que possibilitin un coneixement més ampli de les diferències en els valors, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes, i la seva manifestació i interacció en la realitat que s'hagi d'analitzar, i incloure'ls en les operacions estadístiques.
- c) Dissenyar i introduir els indicadors i els mecanismes necessaris que permetin conèixer la incidència d'altres variables que, si es donen, generin situacions de discriminació múltiple en els diferents àmbits d'intervenció.
- d) Dur a terme mostres suficientment àmplies perquè les diverses variables incloses puguin ser tractades i analitzades segons la variable «sexe».
- e) Tractar les dades disponibles de manera que es puguin conèixer les diferents situacions i necessitats de dones i homes en els diversos àmbits d'actuació.
- f) Revisar i, si és necessari, adequar les definicions estadístiques existents amb l'objectiu de contribuir al reconeixement i a la valoració de les dones; revisar i adequar les definicions estadístiques per evitar els estereotips de gènere i la identificació de les dones com a col·lectiu; i prevenir els estereotips negatius de determinats col·lectius de dones.

#### **Article 8. Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista del llenguatge. Els poders públics i els organismes, les entitats i les societats dependents d'aquests faran un ús no sexista del llenguatge en totes les seves comunicacions escrites, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears promouran que en tots els àmbits tant públics com privats es faci un ús no sexista del llenguatge.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes, tal com estableix la normativa vigent en matèria de publicitat audiovisual i de publicitat il·lícita.

### **Article 9. Pla estratègic d'igualtat de dones i homes<sup>9</sup>**

1. El pla estratègic d'igualtat de dones i homes estableix els objectius i les mesures que s'han d'aplicar per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit territorial de les Illes Balears.

2. L'Institut Balear de la Dona, amb la col·laboració de les conselleries corresponents i amb la participació dels consells insulars i de les entitats locals, i també dels agents socials i econòmics implicats o de les entitats i associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de les Illes Balears, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del pla estratègic d'igualtat de dones i homes, així com de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

3. El Govern ha d'aprovar el pla estratègic d'igualtat de dones i homes en el primer any de cada legislatura.

4. Els consells insulars, en l'àmbit de les competències respectives, han d'elaborar plans insulars d'igualtat de manera coordinada i coherent amb els requeriments establerts en el pla estratègic d'igualtat de dones i homes.

5. El Govern o, si escau, els consells insulars, d'acord amb les competències respectives, han d'impulsar i donar el suport necessari a les administracions locals perquè puguin elaborar i aprovar plans d'igualtat municipals.

### **Article 10. Col·laboració i coordinació entre administracions públiques**

1. El Govern de les Illes Balears, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i l'Institut Balear de la Dona han de vetllar per garantir la coordinació i la integració adequades de les accions en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'adoptar les mesures necessàries respecte d'això.

2. Les administracions competents en cada cas han d'impulsar la creació d'òrgans i instruments de col·laboració amb la finalitat de garantir que les diferents actuacions públiques en matèria d'igualtat es produeixin a partir de la informació recíproca, la consulta i la coordinació entre les administracions públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears. Aquests òrgans han d'estar integrats per les persones que representen les administracions que en formen part.

### **Article 11. Ajuts públics**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incorporar a les bases reguladores de les subvencions, i també a les convocatòries corresponents, la valoració d'actuacions adreçades a la consecució efectiva de la igualtat de gènere per part de les entitats sol·licitants, llevat dels casos en què, per la naturalesa de la subvenció o dels sol·licitants, estigui justificat no incorporar-la-hi.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades en els darrers tres anys perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i les entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

---

<sup>9</sup> Vid. V Pla Estratègic d'Igualtat entre dones i homes a les Illes Balears (2021-2023) [<https://www.caib.es>].

3. Les administracions públiques de les Illes Balears i els organismes i les entitats que en depenen han d'introduir en les convocatòries de subvencions, beques o qualsevol tipus d'ajut públic, clàusules que impedeixin la seva concessió a les entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma.

4. Les entitats i empreses que estiguin en la situació esmentada en el punt anterior, es podran tornar a presentar a les convocatòries sempre que hagin complert amb la sanció o la pena imposada i hagin elaborat un pla d'igualtat en les condicions previstes en aquesta llei.

## TÍTOL II COMPETÈNCIES, FUNCIONS, ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL I FINANÇAMENT

### CAPÍTOL I COMPETÈNCIES DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

#### **Article 12. Administracions competents**

1. Les competències en matèria de polítiques de gènere, conciliació de la vida familiar i laboral i dona, com també totes les potestats vinculades específicament a la prevenció i l'atenció integral de la violència masclista, han de ser exercides per l'Administració de la comunitat autònoma en el conjunt de les Illes Balears o per les administracions dels consells insulars, en els àmbits territorials respectius, de conformitat amb el que estableixen l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, aquesta llei i la resta de normativa, estatal o autonòmica, que hi sigui aplicable.

2. Les administracions locals de les Illes Balears també poden exercir competències en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista, però només en els termes i les condicions que estableixen la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRBRL),<sup>10</sup> i aquesta llei.

#### **Article 13. Competències del Govern i de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears<sup>11</sup>**

1. En el marc del que disposa l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, i de conformitat amb el que estableixen aquesta llei i la resta de legislació aplicable en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i per a la protecció integral contra la violència masclista, el Govern i l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears tenen atribuïdes les competències en matèria de polítiques de gènere i de conciliació de la vida familiar i laboral, excepte les que són pròpies dels consells insulars d'acord amb l'article 70.20 de la norma estatutària.

2. En l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic, corresponen al Govern i a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en matèria de polítiques de gènere i de conciliació de la vida familiar i laboral, les funcions següents:

<sup>10</sup> Vid. art. 25.2 o i 27.3 c de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (*BOE núm. 80, de 3 d'abril*).

<sup>11</sup> Vid. art. 30.17 EAIB (§18).

- a) Crear i adequar estructures, programes i procediments per integrar la perspectiva de gènere en la seva activitat administrativa.
  - b) Planificar i elaborar els principis generals d'actuació en matèria d'igualtat de dones i homes.
  - c) Dissenyar i executar mesures d'acció positiva i de programes i serveis l'àmbit territorial de les quals siguin les Illes Balears.
  - d) Avaluar les polítiques d'igualtat en l'àmbit de les Illes Balears i el grau de compliment d'aquesta llei.
  - e) Col·laborar amb les diferents administracions públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.
  - f) Establir mesures de foment amb la finalitat de dotar els consells insulars, els ajuntaments i la resta d'entitats locals de recursos materials, econòmics i personals per desenvolupar programes i activitats adreçats a la consecució de la igualtat de dones i homes.
  - g) Planificar i dissenyar la metodologia per adequar les estadístiques al principi d'igualtat, i també adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin tenir un coneixement de les diferències entre dones i homes en els diversos àmbits d'intervenció autonòmica.
  - h) Dur a terme estudis i investigacions sobre la situació de les dones i els homes l'àmbit territorial dels quals siguin les Illes Balears.
  - i) Dur a terme activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat de dones i homes, i sobre les mesures necessàries per promoure la igualtat, l'àmbit territorial de les quals siguin les Illes Balears.
  - j) Fer un seguiment de la normativa autonòmica i de la seva aplicació d'acord amb el principi d'igualtat entre dones i homes.
  - k) Facilitar assistència tècnica especialitzada en matèria d'igualtat als consells insulars, a les entitats locals i a les entitats públiques i privades que actuïn a les Illes Balears en matèria d'igualtat.
  - l) Establir mesures de foment per dotar les empreses i les organitzacions de recursos materials, econòmics i personals per desenvolupar plans, programes i activitats adreçats a la consecució de la igualtat de dones i homes.
  - m) Prestar serveis o establir programes de caràcter pluriinsular amb l'objectiu de garantir l'accés als drets de les dones que pateixen discriminació múltiple.
  - n) Establir relacions i canals de participació i col·laboració amb les federacions d'associacions, amb la iniciativa privada, amb associacions de l'àmbit de la comunitat autònoma i amb organismes i institucions de les Illes Balears, i també d'altres comunitats autònomes, de l'Estat i de l'àmbit internacional.
  - o) Establir els principis generals i les condicions mínimes bàsiques i comunes aplicables per acreditar entitats per prestar serveis en matèria d'igualtat de dones i homes.
  - p) Investigar i detectar situacions de discriminació per raó de sexe i adoptar mesures per eradicar-les.
  - q) Exercir la potestat sancionadora en el seu àmbit competencial.
  - r) Dur a terme qualsevol altra funció inclosa en aquesta llei o que li sigui encomanada en el seu àmbit de competència.
3. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears exerceix les competències objecte d'aquesta llei mitjançant:

- a) L'Institut Balear de la Dona,<sup>12</sup> que resta adscrit a la conselleria competent en matèria d'igualtat.
- b) Les unitats administratives, d'acord amb el que estableix l'article 19 d'aquesta llei.

#### **Article 14. Competències pròpies dels consells insulars**

En les matèries de polítiques de gènere, conciliació de la vida familiar i laboral i dona que, entre d'altres, esmenta aquesta llei, els consells insulars han d'exercir, en els àmbits territorials respectius, les competències que els són atribuïdes com a pròpies de conformitat amb l'article 70.20 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, sens perjudici que les funcions i els serveis inherents a aquestes competències hagin de ser objecte de translació a les institucions insulars mitjançant un decret de traspàs acordat en comissió mixta.<sup>13</sup> En cas de traspàs, cada consell insular elaborarà la seva pròpia cartera de polítiques públiques d'igualtat de gènere.

#### **Article 15. Competències que poden exercir els ajuntaments<sup>14</sup>**

Sens perjudici de les competències pròpies dels municipis pel que fa a l'atenció immediata a persones en situació o risc d'exclusió social a què fa referència l'article 25.2.e) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en les matèries de promoció de la igualtat d'oportunitats i de prevenció de la violència masclista a les quals es refereix aquesta llei, els municipis poden exercir competències delegades o competències diferents de les delegades sempre que, en el primer cas, l'administració titular de la competència els la delegui en el marc del que disposa l'article 27 de la Llei reguladora de les bases del règim local, o, en el segon, es compleixin els requisits que estableix l'article 7.4 de la mateixa Llei reguladora de les bases del règim local.

#### **Article 16. Acreditació de serveis**

El Govern de les Illes Balears ha de fixar reglamentàriament els principis generals i les condicions mínimes bàsiques i comunes aplicables a les acreditacions d'entitats privades per prestar serveis en matèria d'igualtat de dones i homes, que han d'atenir-se, en tot cas, a criteris de qualitat i eficàcia del servei.

#### **Article 17. Finançament**

1. El Govern de les Illes Balears ha de consignar en el projecte de llei de pressuposts corresponent els crèdits suficients per assegurar els recursos econòmics necessaris per executar les mesures que estableix aquesta llei.

2. Els consells insulars han de preveure les dotacions econòmiques i els recursos suficients per exercir les competències que els són pròpies d'acord amb l'article 70.20 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, i també les que els són atribuïdes per aquesta llei.

3. Els municipis han de consignar en els seus pressuposts els recursos suficients per atendre les competències pròpies que els assigni la Llei reguladora de les bases del règim local, sens perjudici del que estableixen els articles 7 i 27 de la llei esmentada.

<sup>12</sup> Vid. Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona (*BOCAIB núm. 54, de 29 d'abril*).

<sup>13</sup> Aquest traspàs s'ha materialitzat mitjançant el Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona (*BOIB núm. 160, de 22 de desembre*).

<sup>14</sup> Vid. art. 25.2 o de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, esmentada en la nota 10.

## CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ INSTITUCIONAL I COORDINACIÓ ENTRE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE LES ILLES BALEARS

### SECCIÓ 1a ORGANISMES D'IGUALTAT

#### **Article 18. Observatori per a la Igualtat<sup>15</sup>**

1. Es crea l'Observatori per a la Igualtat, adscrit a l'Institut Balear de la Dona, encarregat de cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors, desglossats per illes, d'igualtat de dones i homes a les Illes Balears, que serveixin per fer propostes de noves polítiques adreçades a canviar i millorar la situació de les dones en els diversos àmbits. En tot cas, s'han de prioritzar les àrees de la violència masclista, la situació laboral, la imatge pública de les dones i l'àmbit educatiu i de salut, i s'ha de fomentar la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els àmbits públic i privat.

2. L'Observatori ha de disposar de dotació econòmica, mitjans tecnològics i personal especialitzat suficients per elaborar el sistema d'indicadors, tractar les dades i difondre-les.

3. Les funcions, la composició i el funcionament, i també les diferents àrees d'intervenció, s'han de determinar en un reglament que es desenvoluparà durant el primer any d'aplicació de la llei.

#### **Article 19. Unitats per a la igualtat**

1. Per impulsar mesures per a la igualtat, s'ha de constituir o designar a cada conselleria una unitat administrativa per executar el que disposen aquesta llei i el pla estratègic d'igualtat de dones i homes que aprovi el Govern de les Illes Balears. Aquesta unitat comptarà amb professionals formats en igualtat de gènere.

2. Els consells insulars i els municipis de més de 20.000 habitants, en l'àmbit de les seves competències d'autoorganització, han d'adequar les seves estructures de tal manera que disposin d'un òrgan responsable o unitat administrativa que s'encarregui d'impulsar, programar i avaluar les polítiques d'igualtat de dones i homes en els àmbits d'actuació territorial respectius, i d'assessorar sobre aquestes polítiques.

3. Els consells insulars, en l'àmbit de les seves competències, són les institucions encarregades de donar suport tècnic i administratiu en matèria d'igualtat als municipis de menys de 20.000 habitants.

### SECCIÓ 2a ÒRGANS DE COORDINACIÓ I CONSULTIUS

#### **Article 20. Comissió per a la Igualtat de Gènere<sup>16</sup>**

1. Es crea la Comissió per a la Igualtat de Gènere com l'òrgan encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes.

<sup>15</sup> Vid. Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat (BOIB núm. 16, de 3 de febrer).

<sup>16</sup> Vid. Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes (BOIB núm. 81, de 30 de juny).

2. Les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament s'han de determinar reglamentàriament. A la Comissió hi hauran d'estar representats el Govern, els consells insulars, la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB) i l'Ajuntament de Palma.

3. El reglament que s'elabori no ha d'implicar en cap cas increment de personal laboral o funcionari ni de càrrecs de designació en la coordinació, i les tasques i responsabilitats corresponents s'han de distribuir entre les diferents administracions participants i partint dels llocs de treball existents.

#### **Article 21. Consell de Participació de les Dones**

1. En el marc d'aquesta llei, el Consell de Participació de les Dones es configura com el màxim òrgan de participació de caràcter autonòmic amb la finalitat d'afavorir l'associacionisme i la participació de les dones en els temes que les puguin afectar.

2. Les seves funcions són les que estableix el Decret 49/2008, de 18 d'abril, com a òrgan col·legiat de caràcter consultiu i d'assessorament de l'Administració de la comunitat autònoma.

### SECCIÓ 3a LA DEFENSORA O EL DEFENSOR DE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES

#### **Article 22. La Defensora o el Defensor de la igualtat de dones i homes**

1. La Sindicatura de Greuges, en la manera i en les condicions que estableix la normativa reguladora,<sup>17</sup> ha de vetlar especialment perquè les administracions públiques compleixin les previsions que estableix aquesta llei.

2. Amb aquesta finalitat, es pot nomenar una defensora o un defensor de la igualtat de dones i homes adjunta o adjunt a la Sindicatura de Greuges.

### TÍTOL III MESURES PER A LA INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ACTUACIÓ DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE LES ILLES BALEARS

#### **Article 23. Informe sobre actuacions**

1. Cada dos anys, el Govern de les Illes Balears ha d'elaborar, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, un informe<sup>18</sup> sobre el conjunt de les seves actuacions en relació amb l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears.

<sup>17</sup> Vid. Llei 1/1993, de 10 de març, del Síndic de Greuges de les Illes Balears (*BOCAIB núm. 42 Ext., de 7 d'abril*).

<sup>18</sup> El contingut i el procediment d'elaboració d'aquest informe han estat desplegats en el Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes (*BOIB núm. 81, de 30 de juny*).

2. Els consells insulars han d'incloure en les memòries respectives les accions dutes a terme en matèria d'igualtat, amb un apartat específic de les actuacions envers la igualtat desenvolupades durant l'any natural.

#### **Article 24. Contractació pública<sup>19</sup>**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears i el sector públic instrumental, mitjançant els òrgans de contractació, han d'establir condicions especials pel que fa a l'execució dels contractes que es formalitzin, amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral, sempre en el marc de la normativa vigent.

2. Els òrgans de contractació de les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència de l'adjudicació dels contractes per a les proposicions que presentin les empreses que disposin del visat que preveu l'article 40.5 d'aquesta llei o del distintiu empresarial, o bé l'acreditació equivalent en matèria d'igualtat, expedit per l'òrgan competent estatal o autonòmic. Aquesta preferència en l'adjudicació s'ha d'aplicar sempre que aquestes proposicions igualin en els seus termes les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris que serveixen de base a l'adjudicació.

3. L'òrgan de contractació ha d'establir indicadors que permetin avaluar el grau de compliment i d'efectivitat de les mesures esmentades en els apartats anteriors, per aconseguir l'objectiu d'eliminar les desigualtats i promoure la igualtat entre dones i homes.

#### **Article 25. Capacitació del personal al servei de les administracions públiques<sup>20</sup>**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries per assegurar al seu personal una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, i han d'incorporar la perspectiva de gènere als continguts i a la formació amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en l'actuació administrativa, amb una menció especial dels cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la capacitació específica o l'experiència del personal tècnic que ocupi llocs que tinguin, entre d'altres, les funcions d'impulsar i dissenyar programes d'igualtat d'oportunitats i de donar assessorament tècnic en matèria d'igualtat entre dones i homes, i han d'establir requisits específics de coneixement en aquesta matèria per accedir-hi.

3. Per complir el que disposen els apartats anteriors, mitjançant els plans de formació pertinents s'han d'establir programes específics d'actualització i reciclatge del personal adscrit als organismes responsables en matèria d'igualtat, que es faran preferentment en horari laboral i que en aquest cas seran obligatoris.

4. En els temaris dels processos de selecció per a l'accés a la funció pública, les administracions públiques de les Illes Balears hi han d'incloure continguts relatius a la legislació d'igualtat de dones i homes i la seva aplicació a l'activitat administrativa.

<sup>19</sup> Vid. art. 33 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 145 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre (§22).

<sup>20</sup> Vid. art. 71 LFPCAIB (§40).

## TÍTOL IV MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT I ÀREES D'INTERVENCIÓ

### CAPÍTOL I EDUCACIÓ

#### **Article 26. Disposicions generals**

1. Les polítiques públiques educatives s'han d'adreçar a aconseguir un model educatiu basat en el desenvolupament integral de la persona al marge dels estereotips i els rols segons el sexe, l'orientació i la identitat sexuals, el rebuig de qualsevol forma de discriminació, el tractament de la diversitat afectiva i sexual, i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere. Per això, s'ha de potenciar la igualtat real de dones i homes en totes les seves dimensions: curricular, organitzativa i altres.

2. L'administració educativa ha de tenir com un dels seus principis bàsics la prevenció de conductes violentes en tots els nivells educatius, especialment de la violència masclista.

3. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la posada en marxa en els centres de projectes coeducatius que fomentin la construcció de les relacions igualitàries de les dones i els homes sobre la base de criteris d'igualtat que ajudin a identificar i eliminar les situacions de discriminació per orientació i identitat sexuals i les de violència masclista.

4. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir que en tots els centres educatius hi hagi una persona responsable de la coeducació, amb formació específica, que impulsi la igualtat de gènere i faciliti un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat de dones i homes. Aquesta tasca de responsabilitat en matèria de coeducació pot ser compatible amb altres funcions en el centre.

5. L'administració educativa de les Illes Balears ha de garantir la formació permanent del professorat en matèria de coeducació.

6. L'administració educativa de les Illes Balears ha d'exigir el compliment de l'article 126.2 de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, de l'educació, en el sentit que, una vegada constituït el consell escolar del centre, aquest òrgan ha de designar una persona per impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

7. L'Administració educativa ha d'arbitrar les mesures per garantir la participació equilibrada de dones i homes en els llocs directius i de decisió. Així mateix, ha de formular accions de conciliació en la vida laboral, la personal i la familiar per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal docent.

8. Els centres educatius sostinguts amb fons públics han d'adoptar pràctiques de coeducació i afavorir la formació en igualtat, tal com disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

#### **Article 27. Currículum**

1. En les diferents etapes educatives, en el disseny i el desenvolupament curricular de les àrees de coneixement i disciplines s'hi han d'integrar els objectius següents:

- a) Eliminar els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe, per l'orientació sexual o per la identitat sexual construïts segons els patrons socioculturals de conducta assignats a dones i homes, amb la finalitat de garantir, tant a les alumnes com als alumnes, possibilitats de desenvolupament personal integral.

- b) Integrar el saber de les dones i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat, i revisar i, si escau, corregir els continguts que s'imparteixen.
- c) Incorporar coneixements necessaris perquè les i els alumnes es facin càrrec de les seves actuals i futures necessitats i responsabilitats relacionades amb les tasques domèstiques i d'atenció de les persones.
- d) Capacitar les i els alumnes perquè l'elecció de les opcions acadèmiques sigui lliure i sense condicionaments basats en el sexe.
- e) Prevenir la violència masclista, mitjançant l'aprenentatge de mètodes no violents per resoldre conflictes i de models de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes.
- f) Eliminar en la formació professional els prejudicis, els estereotips i els rols segons el sexe amb la finalitat de garantir que no es produeixi la segregació horitzontal per evitar futures repercussions en la vida professional i laboral.
- g) Incloure el tractament de la vida afectiva i sexual amb la finalitat de garantir una formació integral, per prevenir, entre d'altres, conductes violentes, evitar embarrassos no desitjats i evitar també la discriminació per orientació sexual.

2. L'administració educativa ha de traslladar al personal docent, a les empreses editorials i als consells escolars les instruccions necessàries per fer efectiu el que preceptua aquesta llei en el currículum educatiu, en el marc de les seves competències.

3. L'administració educativa, a través de l'Institut per a la Convivència i l'Èxit Escolar de les Illes Balears, o de l'organisme amb les mateixes competències, ha d'analitzar la importància que té el fenomen de l'ús de les tecnologies i xarxes socials com a eina per exercir la violència masclista, amb l'objectiu de dissenyar actuacions específiques per combatre'l.

#### **Article 28. Materials didàctics**

1. En tots els centres educatius de les Illes Balears, públics, concertats i privats, no es poden elaborar, difondre i utilitzar materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat segons el sexe, per orientació sexual o identitat sexual, o com a objectes sexuals, ni els que justifiquin o banalitzin la violència masclista, o hi incitin. Aquestes consideracions s'han d'aplicar als materials didàctics en qualsevol tipus de suport, inclosos els objectes digitals.

2. Els llibres de text i els materials, en qualsevol suport, dels centres educatius de les Illes Balears han de respectar les normes esmentades en el punt anterior, han de fer un ús no sexista del llenguatge, han d'evitar la invisibilització de les dones per mitjà del llenguatge i han de garantir en les imatges o les representacions la presència equilibrada i no estereotipada de dones i homes.

#### **Article 29. Consells escolars**

1. Els consells escolars, el Consell Escolar de les Illes Balears i els consells escolars municipals han de designar una persona, amb formació en igualtat de gènere, que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i la prevenció de la violència masclista, i en faci el seguiment.

En el cas que no hi hagi persones amb formació en igualtat, l'administració facilitarà a l'inici del curs escolar cursos de formació a tal efecte.

2. La composició dels consells escolars ha de tendir a l'equilibri entre ambdós sexes.

3. Una persona en representació de l'Institut Balear de la Dona ha de formar part del Consell Escolar de les Illes Balears, per tal d'impulsar mesures educatives per fomentar la igualtat real i efectiva entre homes i dones, i per fer-ne el seguiment.

**Article 30. Formació**

1. L'administració educativa ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure en els plans de formació del professorat una preparació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, coeducació, violència masclista i educació afectiva i sexual.

2. L'oferta de formació permanent adreçada al professorat, a més d'integrar la filosofia de la coeducació, ha d'incloure entre les temàtiques adreçades a la formació en centres les relacionades amb la història de les dones i la prevenció, la detecció i les formes d'actuació davant la violència en l'àmbit escolar.

**Article 31. Àmbit universitari**

1. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en relació amb la carrera professional. Igualment, s'han de desenvolupar mesures de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal per afavorir la promoció professional i la formació permanent de tot el personal.

2. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'han d'adoptar les mesures necessàries perquè s'inclouin competències en matèria d'igualtat entre dones i homes en els plans d'estudis dels diversos ensenyaments.

3. Així mateix, en el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'han d'impulsar mesures per promoure la representació equilibrada entre dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats i en les diverses comissions de selecció i avaluació, i s'ha de fomentar la creació d'unitats d'igualtat.

4. En el sistema d'educació superior i de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure el reconeixement dels estudis de gènere com a mèrit en els processos d'avaluació.

5. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha d'impulsar la presència equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació.

6. En les convocatòries d'ajuts i subvencions per al sistema de recerca de les Illes Balears, s'hi ha de tenir en compte com a criteri de desempat la valoració especial dels projectes liderats per dones en els àmbits científics en què estan infrarepresentades i també dels que presentin grups de recerca amb presència equilibrada de dones i homes.

7. En el sistema de recerca de les Illes Balears s'ha de promoure i fomentar la investigació sobre les dones donant suport als projectes de recerca que promoguin la igualtat de dones i homes i als que plantegin mesures destinades a comprendre i eradicar la discriminació de les dones.

8. En el sistema d'educació superior de les Illes Balears s'ha de promoure la inclusió de competències sobre la salut de les dones i sobre l'enfocament de gènere en els plans d'estudis dels ensenyaments de grau de l'àmbit sanitari.

## CAPÍTOL II CULTURA I ESPORT

### SECCIÓ 1a CULTURA

**Article 32. Participació en l'àmbit cultural**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure la igualtat d'oportunitats en la participació de les dones i els homes en les activitats culturals i lúdiques que tinguin lloc a la comunitat autònoma.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de facilitar l'accés de les dones a la cultura, han de divulgar les seves aportacions en totes les manifestacions culturals i han d'incentivar produccions artístiques i culturals que fomentin els valors d'igualtat entre dones i homes, especialment en les disciplines artístiques en què la presència de les dones és minoritària. Així mateix, han de vetlar perquè en les manifestacions artístiques no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, i han d'afavorir la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i el sexisme.

3. Les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones i han de promoure polítiques culturals que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i a la cultura de les Illes Balears, i també a la seva diversitat. Així mateix, han de potenciar la presència de dones creadores en totes les exhibicions locals, insulars i autonòmiques.

4. Les administracions públiques han de promoure i garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la participació en les festes tradicionals i en la cultura popular, i corregir estereotips sexistes.

### **Article 33. Mesures per promoure la igualtat**

Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulin els jurats creats per a la concessió de qualsevol tipus de premi promogut o subvencionat per l'Administració i també les que regulin òrgans afins habilitats per adquirir fons culturals o artístics han d'incloure una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitat, competència i preparació adequades.

## SECCIÓ 2a ESPORT

### **Article 34. Participació a l'àmbit esportiu**

1. El Govern de les Illes Balears, en coordinació amb la resta d'administracions i organismes competents, ha de facilitar la pràctica esportiva de les dones i ha d'impulsar-ne la participació en els diferents nivells i àmbits de l'esport.<sup>21</sup>

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de planificar activitats atenent les necessitats específiques de dones i homes, garantint les etapes del seu cicle vital.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure ajuts públics destinats a programes que treballin en la visualització de les dones des de la primera infància, des d'una perspectiva de gènere, i en el foment de l'autonomia i el sentit d'equip, a més de promoure la salut en l'esport.

4. Les administracions públiques i les federacions, les associacions i les entitats esportives de les Illes Balears han de vetlar pel respecte al principi d'igualtat d'oportunitats en l'organització de proves esportives i convocatòries públiques de premis esportius, i també pel tractament en igualtat per a les i els esportistes d'elit.

---

<sup>21</sup> Vid. art. 5 f de la Llei 14/2006, de 17 d'octubre, de l'esport de les Illes Balears (*BOIB núm. 151, de 26 d'octubre*).

## CAPÍTOL III OCUPACIÓ

### SECCIÓ 1a

#### IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

##### **Article 35. Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació<sup>22</sup>**

1. Ha de ser un objectiu prioritari de l'actuació del Govern de les Illes Balears la igualtat d'oportunitats en l'ocupació. Amb aquesta finalitat, s'han de dur a terme polítiques de foment de l'ocupació i l'activitat empresarial que impulsin la presència de dones i homes en el mercat laboral amb una ocupació de qualitat i una conciliació millor de la vida laboral, la familiar i la personal.

2. El Govern de les Illes Balears ha de desenvolupar les mesures d'acció positiva destinades a garantir la igualtat d'oportunitats i la superació de les situacions de segregació professional, tant vertical com horitzontal, i també les que impliquin desigualtats retributives.<sup>23</sup>

### SECCIÓ 2a

#### IGUALTAT LABORAL EN EL SECTOR PRIVAT I EN LA FUNCIÓ PÚBLICA DE LES ILLES BALEARS

##### **Article 36. Polítiques d'ocupació**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en el marc de les seves competències, han d'impulsar la transversalització de gènere com a instrument per integrar la perspectiva de gènere en el disseny, l'execució, el seguiment i l'avaluació de les polítiques d'ocupació que es desenvolupin a les Illes Balears, incloent-hi, si escau, les mesures específiques i necessàries.

2. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, que assegurin la coordinació dels diferents dispositius i tinguin en compte les necessitats que impedeixen o dificulten que les dones hi accedeixin, amb una atenció especial a les dones amb més risc de vulnerabilitat, exclusió o discriminació. La participació de les dones i els homes en les diferents polítiques actives d'ocupació s'ha de fer de manera proporcional al percentatge de persones aturades de cada un dels sexes.

3. El Govern de les Illes Balears ha de prestar una atenció especial als col·lectius de dones que pateixen diverses causes de discriminació. Les dones víctimes de violència masclista demandants d'ocupació s'han de considerar col·lectius prioritaris per accedir als plans públics d'ocupació i als cursos de formació per a l'ocupació que financen totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears. També ha d'impulsar mesures d'acció positiva per afavorir que es constitueixin com a treballadores autònomes o que s'incorporin a l'economia social.

4. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears també ha de possibilitar que el personal dels serveis d'ocupació disposi de la formació necessària en igualtat d'oportunitats per a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el disseny i l'execució de les polítiques

<sup>22</sup> Vid. disposició addicional 7a de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (BOE núm. 51, d'1 de març).

<sup>23</sup> Vid. art. 61.1 TREBEP (§31).

d'ocupació, que ha de ser obligatòria quan es dugui a terme dins l'horari laboral. Les entitats col·laboradores amb el suport de l'administració hauran de possibilitar que el seu personal tengui aquesta formació.

5. El Servei d'Ocupació de les Illes Balears ha de garantir que en els programes d'ocupació que preveuen contractacions o ajudes econòmiques la participació d'homes i dones sigui equilibrada tant en els programes més recents com en els ja consolidats. Al mateix temps, s'han d'adoptar les mesures necessàries per obtenir un percentatge més elevat de dones en les activitats formatives corresponents a sectors, ocupacions o professions en què estiguin poc representades.

6. En el marc de la legislació de l'Estat i de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears:

- a) Correspon al Govern de les Illes Balears garantir que en l'elaboració dels plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en l'àmbit balear es reculli com a objectiu prioritari l'actuació contra la discriminació laboral directa i indirecta per raó de sexe, per la qual cosa ha de promoure la dotació dels recursos necessaris per a l'eficàcia de les actuacions.
- b) Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social dur a terme una planificació anual de les actuacions que tinguin com a objectiu específic la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball. Així mateix, haurà d'informar d'aquest pla anual a la Comissió per a la Igualtat de Gènere.

7. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Observatori per a la Igualtat, ha de dur a terme estudis periòdics sobre les estimacions del valor econòmic que té el treball domèstic i l'atenció de les persones a les Illes Balears. El resultat d'aquests estudis s'ha de difondre per donar a conèixer la contribució a l'economia i la societat balears. En el disseny de les polítiques econòmiques i socials s'ha de tenir en compte el valor del treball domèstic, reproductiu i de cura de la vida.

### **Article 37. Incentius a la contractació de dones**

Les administracions públiques han d'incentivar la contractació estable i l'ascens professional a nivells superiors de les dones, atenent amb caràcter prioritari els sectors i les categories laborals en què estiguin infrarepresentades, i també les situacions singulars, sense menyscar els criteris tècnics i de qualificació professional.

### **Article 38. Promoció empresarial**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure en el marc de les seves polítiques de foment empresarial ajuts específics per a dones per crear empreses o cooperatives, o ajuts a l'autoocupació. Així mateix, han d'establir mesures de formació, assessorament i seguiment que permetin la consolidació dels projectes empresarials.

2. Les mesures adreçades al foment de l'empresariat femení o cooperativisme han de tenir en compte especialment les dones emprenedores amb dificultats especials d'inserció laboral o en situacions de desavantatge social.

### **Article 39. Qualitat en l'ocupació**

1. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació. En especial, ha d'incidir en aspectes relacionats amb l'estabilitat, la qualitat i la igualtat de remuneració entre dones i homes. També ha de fomentar la igualtat en la promoció professional en processos de formació contínua i en el desenvolupament de la

trajectòria professional, i ha de vetlar per la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual.

2. El Govern de les Illes Balears ha de garantir la igualtat d'oportunitats en tots els aspectes de la relació laboral i, en especial, quant a la igualtat de retribució per feina del mateix valor. Amb aquesta finalitat, ha de promoure que en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social tenguin un caràcter prioritari el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en els àmbits laboral i de l'ocupació i el desenvolupament d'actuacions específiques relatives a la lluita contra la esclletxa salarial.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears, amb la col·laboració dels agents socials, han d'incentivar la qualitat en l'ocupació i la promoció de la igualtat de dones i homes.

#### **Article 40. Plans d'igualtat i presència equilibrada en el sector empresarial**

1. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en les empreses privades que no hi estan obligades per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els ha de prestar suport i assessorament per elaborar-los. Aquests plans, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica sobre la matèria, podran incloure mesures per a l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació i la igualtat retributiva; mesures per fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, i la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual, i criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació.

2. Correspon a la conselleria competent en matèria de negociació col·lectiva i de registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, la gestió del registre públic de plans d'igualtat, i també el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat i les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.

3. Les empreses han de procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i consells d'administració, i el Govern de les Illes Balears ha de promoure les mesures necessàries per aconseguir-ho.

4. Els programes de formació inclosos en els plans d'igualtat de les empreses han de prioritzar les accions formatives que tinguin per objectiu la igualtat entre dones i homes en l'organització.

5. Per obtenir els beneficis derivats de l'elaboració d'un pla d'igualtat en les empreses és necessari que aquest tinguin el visat previ de l'Institut Balear de la Dona, en els termes que s'estableixen reglamentàriament.<sup>24</sup>

6. El Govern de les Illes Balears ha de reconèixer les empreses que adoptin plans d'igualtat i que obtenguin resultats efectius en la implantació de les mesures d'igualtat. Les condicions i les característiques dels reconeixements s'han d'establir reglamentàriament.

#### **Article 41. Negociació col·lectiva**

1. Amb ple respecte al principi constitucional de l'autonomia de la negociació col·lectiva, el Govern de les Illes Balears ha de fomentar la inclusió de clàusules destinades a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe en la negociació col·lectiva a les Illes Balears. S'ha de promoure l'elaboració de recomanacions o clàusules tipus en aquesta matèria i en matèria de coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal.

<sup>24</sup> Aquesta funció va ser transferida als consells insulars mitjançant el Decret 46/2018, de 21 de desembre, esmentat en la nota 13.

2. S'han d'engegar activitats de sensibilització destinades a fomentar la participació de les dones en la negociació col·lectiva. En els estudis que es facin sobre la negociació, s'hi ha d'incloure el paper que les dones hi tenen.

3. El Govern de les Illes Balears ha de posar cura que els convenis col·lectius:

- a) No continguin clàusules contràries al principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, tant si és discriminació directa com indirecta, i que no estableixin diferències retributives per raó de sexe.
- b) Facin un ús no sexista del llenguatge.

Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable, advers o d'efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència del seu gènere.

4. El Govern de les Illes Balears ha de promoure que les organitzacions empresarials i les sindicals procurin la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en les comissions negociadores dels convenis col·lectius.

5. El Govern de les Illes Balears ha de promoure que els convenis col·lectius incloguin l'anàlisi d'impacte de gènere corresponent, en els termes que estableix l'article 5 d'aquesta llei.

6. La conselleria competent en matèria laboral ha de promoure un acord marc interprofessional sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

7. El Govern de les Illes Balears ha de promoure mesures d'acció positiva per complir la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.

#### **Article 42. Actuacions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat**

1. Sens perjudici de les normes en matèria d'ocupació que recull aquest títol, les empreses poden assumir, en virtut d'un acord amb la representació legal de les treballadores i els treballadors i d'institucions, organismes i associacions per a la igualtat de gènere, actuacions de responsabilitat social mitjançant mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials i de qualsevol índole, amb la finalitat de millorar la situació de la igualtat entre dones i homes en l'empresa.

2. Els poders públics de les Illes Balears han d'impulsar mesures per fomentar el desenvolupament d'accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat de gènere.

3. L'Institut Balear de la Dona ha d'organitzar sessions informatives, jornades, campanyes o altres iniciatives, de forma periòdica, per tal d'evidenciar tots els aspectes positius i de rendibilitat social i econòmica d'impulsar polítiques d'igualtat dins el món empresarial.

### SECCIÓ 3a

#### IGUALTAT EN EL SECTOR PÚBLIC

#### **Article 43. Ocupació en el sector públic**

1. Per accedir a l'ocupació pública, les administracions públiques de les Illes Balears han d'incloure matèries relatives a la normativa sobre igualtat i violència de gènere en els temaris per a les proves selectives.

2. A fi que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'integri en el desenvolupament de l'activitat pública, les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació del personal en aquesta matèria.

3. A les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'adjuntar una avaluació de l'impacte de gènere.

4. Sens perjudici d'altres mesures que es considerin oportunes, les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública han d'incloure:

- a) Una clàusula per la qual, en cas que hi hagi igualtat de capacitació, es doni prioritat a les dones en els cossos, les escales, els nivells i les categories de l'Administració en què la seva representació sigui inferior al 40 %, excepte si es donen en l'altre candidat circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe i que justifiquin que no s'apliqui la mesura, com ara la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.
- b) Una clàusula per la qual es garanteixi en els tribunals de selecció una representació equilibrada de dones i homes amb capacitació, competència i preparació adequades.

Així mateix, s'ha de determinar, si escau, la necessitat d'incloure clàusules d'acció positiva per a l'accés de dones a llocs, categories o grups professionals en els quals es trobin subrepresentades.

Els òrgans competents en matèria de funció pública de les diferents administracions han de disposar d'estadístiques adequades i actualitzades que possibilitin aplicar el que disposa la lletra a).

#### **Article 44. Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.

2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.

3. Els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores.

### SECCIÓ 4a

#### IGUALTAT EN LA SEGURETAT I SALUT LABORAL EN EL SECTOR PRIVAT I EN LA FUNCIO PÚBLICA DE LES ILLES BALEARS

#### **Article 45. Seguretat i salut laboral**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure una concepció integral de la salut en el treball que tengui en compte tant els riscos físics com els psicosocials en les diferències entre les dones i els homes. En tot cas, s'ha de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració de l'activitat preventiva de riscos laborals en l'àmbit públic i privat.

2. S'han d'adoptar les mesures adequades de protecció relatives a la salut, inclosa la protecció de la fertilitat i el dret a la seguretat de les treballadores embarassades, les que estiguin en situació de part recent i les que estiguin en període de lactància fent una adaptació del seu lloc de treball.

3. Es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

4. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de les àrees competents en matèria de salut pública i en matèria de seguretat i salut laboral, ha de fer un registre, de manera desglossada per sexe, edat i ocupació, dels processos d'incapacitat temporal, per contingències comunes o per contingències professionals, i també dels accidents de

treball, amb l'objecte de determinar els danys a la salut derivats de les exposicions laborals que pateixen de manera específica les dones.

5. Les administracions públiques de les Illes Balears han de fomentar la visibilització i la conscienciació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i han de garantir, en tot cas, la realització de programes de formació específica destinats als agents socials i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

#### **Article 46. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Igualment, i amb aquesta finalitat, s'han d'establir mesures que s'han de negociar amb les i els representants de les treballadores i els treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. En tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

3. Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de fer-ne el seguiment i avaluar-los.

5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

## **CAPÍTOL IV SALUT**

#### **Article 47. Disposicions generals**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure l'aplicació de la transversalització de gènere a les polítiques de salut i han d'impulsar polítiques específiques de salut de les dones.

2. Totes les actuacions assistencials, els diagnòstics i els tractaments, i també els plans d'acció comunitària, de recerca i de docència en l'àmbit de la salut, han d'incloure el principi d'igualtat entre dones i homes i les diferències de sexe i gènere.

3. Les polítiques públiques de salut han de garantir el mateix dret a la salut a dones i homes a través de la integració activa, en els objectius i les actuacions, del principi d'igualtat de tracte, i han d'evitar que, per les seves diferències biològiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions entre les unes i els altres.

4. Les polítiques, les estratègies i els programes de salut han d'integrar, en la formulació, el desenvolupament i l'avaluació, les diferents necessitats de les dones i els homes i les mesures per abordar-les adequadament.

5. L'Administració sanitària de les Illes Balears ha de contribuir a la millora de la salut de les dones durant tot el seu cicle vital, tenint en compte de manera especial els problemes de salut amb més incidència per a elles, incloent-hi programes de prevenció i atenció dels problemes de salut que afecten les dones, amb una atenció especial als col·lectius més vulnerables.

6. L'administració sanitària de les Illes Balears ha de garantir la coordinació autonòmica de salut i gènere, i ha de promoure el disseny d'un pla integral i participatiu que defineixi les accions que s'hagin de fixar per impulsar la transversalització de gènere en totes les polítiques i les accions que es duguin a terme.

7. L'administració sanitària de les Illes Balears ha de garantir les mesures necessàries davant la violència contra les dones mitjançant el desenvolupament de programes de sensibilització i formació continuada del personal sanitari, i ha de millorar els instruments, els protocols, les guies per al diagnòstic precoç, l'assistència i la rehabilitació de les dones maltractades en les agressions sexuals exercides dins i fora de l'àmbit de la parella.

8. L'administració sanitària de les Illes Balears ha d'assegurar l'exercici dels drets reproductius i sexuals. S'han d'impulsar mesures per evitar embarassos no desitjats, amb una atenció especial a les adolescents, mitjançant polítiques de promoció, informació, formació i fàcil accés a tots els mètodes anticonceptius, incloent-hi l'anticonceptiu d'urgència.

9. El sistema sanitari ha de garantir l'accés a la interrupció voluntària dels embarassos no desitjats, d'acord amb la Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, dins el Sistema Nacional de Salut, prioritzant que les interrupcions voluntàries dels embarassos siguin realitzades dins la xarxa d'hospitals públics.<sup>25</sup>

#### **Article 48. Formació, promoció i sensibilització**

1. L'administració sanitària ha d'adoptar les mesures necessàries per incloure la perspectiva de gènere en salut en els plans de formació inicial i continuada del personal sanitari.

2. L'administració sanitària ha d'impulsar la sensibilització i la formació del personal tècnic i de gestió dels serveis sociosanitaris, amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere en la seva tasca professional.

3. S'han de desenvolupar plans de formació en l'àmbit sanitari per garantir al personal sanitari la capacitat per detectar i atendre situacions de violència masclista.

4. L'administració sanitària ha d'integrar el principi d'igualtat entre dones i homes, i també la perspectiva de gènere, en tots els programes de promoció de la salut en l'àmbit educatiu, laboral i comunitari.

#### **Article 49. Investigacions**

1. S'ha d'impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en totes les investigacions i el desenvolupament d'investigacions específiques sobre les desigualtats de gènere en salut.

---

<sup>25</sup> Vid. art. 13 bis de la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març (§41).

2. L'administració sanitària, la Universitat de les Illes Balears i la resta del sistema de recerca de les Illes Balears han d'afavorir la investigació, la producció, la publicació i la difusió d'informació sobre la influència del gènere en la salut.

3. L'administració sanitària ha de garantir que els sistemes d'informació sanitària recullin, sistemàticament, informació desglossada per sexe i edat, i analitzin les dades en relació amb els condicionants de gènere.

4. L'administració sanitària, en coordinació, si escau, amb l'administració laboral, ha de promoure la investigació sobre les causes, els factors associats, els mitjans diagnòstics i els tractaments de les patologies d'alta prevalença en les dones, tenint en compte els condicionants de gènere.

5. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en els sistemes d'informació sanitària. Les enquestes de salut han d'introduir indicadors de salut sensibles a la detecció de desigualtats i que prevegin la diversitat de les dones.

#### **Article 50. Materials**

1. Les administracions públiques han d'impulsar l'elaboració de materials divulgatius sobre salut adreçats a les dones, amb un ús no sexista del llenguatge i considerant la diversitat de dones.

2. S'ha de fomentar l'elaboració de guies i protocols d'actuació en els serveis de salut d'atenció primària, per a processos d'alta prevalença en dones o significativament sensibles a l'impacte de gènere.

## **CAPÍTOL V CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL. LA CORESPONSABILITAT**

#### **Article 51. Dret i deure de la coresponsabilitat de dones i homes en l'àmbit públic i privat**

1. Les dones i els homes a les Illes Balears tenen el dret i el deure de compartir adequadament les responsabilitats familiars, les tasques domèstiques i la cura i l'atenció de les persones en situació de dependència, per possibilitar la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar i la configuració del seu temps, a fi d'assolir la igualtat efectiva d'oportunitats de dones i homes.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de prendre mesures a fi de fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal de les dones i els homes, tenint en compte els nous models de família.

#### **Article 52. Organització d'espais, horaris i creació de serveis**

1. Per facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal amb un repartiment equilibrat del temps entre homes i dones, el Govern de les Illes Balears, en col·laboració amb els consells insulars i les entitats locals, ha de promoure l'elaboració de plans d'ús del temps i l'organització d'espais que facilitin la funcionalitat de la ciutat, propiciïn la proximitat de les dotacions i els serveis, i minimitzin els desplaçaments i els temps d'accés.

2. S'ha de promoure la coordinació entre els horaris laborals i els dels centres educatius.

SECCIÓ 1a  
LA CONCILIACIÓ EN LES EMPRESES PRIVADES

**Article 53. Conciliació en les empreses**

1. El Govern de les Illes Balears ha d'impulsar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal en l'empresa.

2. Així mateix, s'han d'incentivar les empreses perquè proporcionin mesures i serveis destinats a facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, mitjançant la creació d'infraestructures i serveis adequats.

SECCIÓ 2a  
LA CONCILIACIÓ EN LA FUNCIO PÚBLICA BALEAR

**Article 54. Conciliació en l'ocupació pública**

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'impulsar mesures de flexibilització horària i jornades parcials, i també la creació d'infraestructures i serveis adequats, a fi de facilitar la coresponsabilitat en la vida laboral, la personal i la familiar de les empleades i els empleats públics, i de fer possible un repartiment equilibrat de les tasques i les responsabilitats familiars domèstiques, en els termes que estableix la normativa sobre funció pública.

**Article 55. Permís de paternitat**

1. En el marc de l'establert en la normativa en matèria de funció pública i pressupostària, les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir un permís de paternitat individual i no transferible, de fins a quatre setmanes, a favor de tot el seu personal en els casos de naixement d'una filla o un fill, i d'adopció o acolliment permanent de menors de fins a sis anys. Quan es tracti de progenitors, adoptants o acollidors del mateix sexe, aquest permís correspondrà a la persona que no hagi gaudit el permís per part, adopció o acolliment.

2. Les condicions d'accés i les modalitats dels permisos esmentats s'han d'establir reglamentàriament.

3. L'administració laboral de les Illes Balears ha de potenciar, en el marc del diàleg social, l'ampliació d'aquestes mesures de coresponsabilitat, que han de negociar els agents socials i les organitzacions empresarials.

**CAPÍTOL VI  
DRETS SOCIALS BÀSICS**

**Article 56. Inclusió social**

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'integrar la perspectiva de gènere en els diferents programes destinats a garantir els drets socials bàsics i han de promoure les mesures necessàries, tant jurídiques com econòmiques, per millorar les condicions de les dones en situació de precarietat econòmica derivada de situacions com la viduïtat, les famílies monoparentals<sup>26</sup> i l'impagament de la pensió alimentària establerta per via judicial.

---

<sup>26</sup> Vid. art. 5 i 7 de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies (BOIB núm. 97, de 7 d'agost).

**Article 57. Polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge**

Els poders públics de les Illes Balears han d'arbitrar els mitjans necessaris per garantir que les seves polítiques i programes en matèria de medi ambient, habitatge, planejament urbanístic i transport integrin la perspectiva de gènere, i han de fomentar la participació de les dones en el disseny i l'execució d'aquestes polítiques. Així mateix, aquestes polítiques han de tenir en compte les necessitats dels diferents grups socials i dels distints tipus d'estructures familiars, i han d'afavorir l'accés en condicions d'igualtat als diversos serveis i infraestructures urbanes.

**Article 58. Serveis sociocomunitaris**

1. S'ha d'impulsar la creació d'infraestructures, programes i serveis sociocomunitaris als quals puguin accedir fàcilment les persones interessades per simplificar el compliment de les responsabilitats familiars, la cura i l'atenció de menors i de persones en situació de dependència i la promoció de la igualtat entre dones i homes.

2. L'administració autonòmica, en col·laboració amb la resta de les administracions competents, ha de posar els mitjans necessaris per garantir l'existència de serveis d'atenció educativa i assistència a la infància que cobreixin les necessitats de la població en les edats prèvies a l'escolarització obligatòria i que ofereixin horaris i calendaris amplis i flexibles.

**CAPÍTOL VII**  
**MITJANS DE COMUNICACIÓ I PUBLICITAT.**  
**SOCIETAT DEL CONEIXEMENT I DE LA INFORMACIÓ,**  
**LES NOVES TECNOLOGIES I LA PUBLICITAT**

**Article 59. Foment de la igualtat en els mitjans de comunicació**

1. Cap mitjà de comunicació l'activitat del qual estigui sotmesa a l'àmbit competencial de les administracions públiques de les Illes Balears no pot presentar les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, ni com a simples objectes sexuals. Tampoc no pot difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones, o hi incitin.

2. Les administracions públiques de les Illes Balears, tenint en compte l'assessorament de l'Observatori per a la Igualtat, han de col·laborar activament amb el personal dels mitjans de comunicació per assolir un acord quant al tractament adequat de les informacions sobre igualtat i en casos de violència masclista.

**Article 60. Els mitjans de comunicació de titularitat pública**

1. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes.

2. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de garantir la difusió de les activitats polítiques, culturals, socials i esportives promogudes o dirigides per dones.

3. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de donar suport i un tracte preferent en l'accés als seus espais publicitaris a les campanyes per a la igualtat que promoguin els diversos organismes de la comunitat autònoma.

4. Els mitjans de comunicació de titularitat pública han de procurar la incorporació de les dones en llocs de responsabilitat directiva i professional i han de fomentar la relació amb associacions de dones en l'àmbit de la comunicació.

### Article 61. Els mitjans de comunicació social

1. Els mitjans de comunicació social han de transmetre una imatge igualitària, plural i no estereotipada de les dones i els homes.
2. Els mitjans de comunicació social no poden difondre continguts que justifiquin o banalitzin la violència masclista, o hi incitin.
3. En l'elaboració de les programacions, els mitjans de comunicació social han de fer un ús no sexista del llenguatge.
4. El que estableix l'apartat anterior ha de tenir una incidència especial en els programes destinats a la població infantil i juvenil.

### Article 62. Publicitat

1. La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb el que estableix aquesta llei es considera il·lícita,<sup>27</sup> de conformitat amb la legislació general de publicitat i comunicació institucional.
2. Es prohibeix la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu sexe, orientació sexual o identitat sexual, o com a simples objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència sexual, o hi incitin.
3. L'Institut Balear de la Dona, en cas que tengui coneixement d'un tractament il·lícit de la imatge de la dona, ha de sol·licitar a l'empresa anunciant la cessació i la rectificació de la publicitat, de conformitat amb la legislació aplicable.

### Article 63. Noves tecnologies i societat de la informació

1. Els poders públics de les Illes Balears han de promoure les accions que afavoreixin la implantació de les noves tecnologies basant-se en criteris d'igualtat i han de promoure la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement, promovent el disseny i la creació de productes digitals d'autoria femenina vinculats a la innovació i la creació de continguts que responguin a les necessitats i als interessos de les dones.
2. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, finançats totalment o parcialment per les administracions públiques de les Illes Balears, s'ha de garantir que es faci un ús no sexista del llenguatge i que el contingut no sigui sexista.

---

<sup>27</sup> Vid. art. 3 a de la Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat (*BOE núm. 274, de 15 de novembre*), el qual, quan es refereix a la publicitat il·lícita, estableix: «a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomenta estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

Igualmente, se considerará incluida en la previsión anterior la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución».

**Article 64. Consell Audiovisual de les Illes Balears**

1. El Consell Audiovisual de les Illes Balears, d'acord amb la seva llei de creació, ha d'adoptar les mesures que pertocuin a fi que els mitjans audiovisuals sobre els quals exerceix les seves funcions tractin la violència masclista i la reflecteixin en tota la seva complexitat.

2. El Consell Audiovisual de les Illes Balears ha de contribuir a fomentar la igualtat de gènere i els comportaments no sexistes en els continguts de les programacions que ofereixin els mitjans de comunicació a les Illes Balears, i també en la publicitat que emetin.

3. El Consell Audiovisual de les Illes Balears pot sol·licitar a les empreses que s'anuncien i a les empreses audiovisuals, d'ofici o a instància de la part interessada, el cessament o la rectificació de la publicitat il·lícita o prohibida i, quan sigui procedent, disposar-ho, de conformitat amb la legislació aplicable i en els supòsits que estableixi la seva llei de creació.

## TÍTOL V VIOLÈNCIA MASCLISTA

### CAPÍTOL I PRINCIPIS GENERALS

**Article 65. Definició<sup>28</sup>**

1. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per violència masclista la que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes pel fet mateix de ser dones.

2. La violència a què es refereix aquesta llei comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tenguin com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

3. Als efectes d'aquesta llei, també es consideren víctimes les filles i els fills de la mare víctima de violència.

4. Als efectes d'aquesta llei, es considera violència masclista:

- a) Violència física, que inclou qualsevol acte de força contra el cos de les dones, amb resultat o risc de produir lesió física o dany, exercida per qui sigui o hagi estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència física contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.
- b) Violència psicològica, que inclou qualsevol conducta, verbal o no verbal, que produeix en les dones desvaloració o patiment, a través d'amenaces, humiliacions o vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció, insults, control, aïllament, culpabilització o limitacions del seu àmbit de llibertat, exercida per qui sigui o hagi

---

<sup>28</sup> La definició que es fa en l'art. 11 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47), difereix de la que fa aquesta Llei. En la Llei orgànica, perquè hi hagi violència de gènere, cal que l'agressor estigui o hagi estat lligat a la víctima com a cònjuge o per una relació similar d'afectivitat. En canvi, en aquesta Llei autonòmica, en la qual el concepte és «violència masclista», no és requisit que existeixi o hagi existit una relació conjugal o anàloga d'afectivitat.

estat cònjuge seu o per qui hi estigui o hi hagi estat lligat per una relació d'afectivitat anàloga, fins i tot sense convivència. Així mateix, tenen la consideració d'actes de violència psicològica contra les dones els que exerceixen els homes en el seu entorn familiar o en el seu entorn social o laboral.

- c) Violència econòmica, que inclou la privació intencionada, i no justificada legalment, de recursos per al benestar físic o psicològic de les dones i de les seves filles i els seus fills o la discriminació en la disposició dels recursos compartits en l'àmbit de la convivència de parella.
- d) Violència sexual, abusos sexuals i agressions sexuals, que inclouen qualsevol acte de naturalesa sexual forçada per l'agressor o no consentida per les dones: la tracta d'éssers humans amb fins d'explotació sexual, la imposició, mitjançant la força o amb intimidació, de relacions sexuals no consentides, i l'abús sexual o qualsevol acte que impedeix a les dones exercir lliurement la sexualitat, amb independència que l'agressor tingui relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu amb la víctima o no.
- e) Violència simbòlica, que inclou les icones, representacions, narratives, imatges, etc., que reproduïxen o transmeten relacions de dominació dels homes respecte de les dones, així com desigualtats de poder entre sexes i de segregació.
- f) Femicidi, assassinat de dones pel fet de ser dones, al marge que hi hagi o hi hagi hagut relació de parella.
- g) Mutilació genital femenina: qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeixi lesions, encara que existeixi consentiment exprés o tàcit de la dona o nina.

## SECCIÓ 1a INVESTIGACIÓ, FORMACIÓ I PREVENCIÓ

### **Article 66. Investigació**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de promoure la investigació sobre les causes, les característiques, les dificultats per identificar els problemes i les conseqüències de les diferents formes de violència sexista, i també sobre l'eficàcia i la idoneïtat de les mesures aplicades per eradicar-la i per reparar-ne els efectes.

2. Anualment, l'Institut Balear de la Dona ha d'elaborar una avaluació de l'eficàcia dels recursos existents a les Illes Balears en matèria de violència contra les dones i les seves filles i els seus fills, que s'ha de presentar al Parlament de les Illes Balears. Amb aquesta finalitat, les altres administracions públiques implicades li han de facilitar tota la informació disponible dels recursos i els programes que en depenguin.

### **Article 67. Formació**

1. Els òrgans competents en matèria de formació del personal de les administracions públiques de les Illes Balears, en col·laboració amb l'Institut Balear de la Dona, han d'elaborar un diagnòstic periòdic per conèixer el grau de formació del seu personal i, d'acord amb aquest diagnòstic, han de modificar la seva programació formativa.

2. S'ha de fomentar la formació específica del personal d'entitats privades i garantir la de les persones d'entitats col·laboradores de l'Administració mitjançant els mecanismes d'adjudicació i avaluació continuada dels programes.

3. Les administracions públiques han de garantir que els cossos policials que en depenen i tot el personal que pugui intervenir en l'atenció a les víctimes de violència de

gènere disposin de la formació bàsica adequada en matèria de violència masclista i de la formació i la capacitat específiques i permanents en matèria de prevenció, assistència i protecció de les dones que pateixen violència masclista.

#### **Article 68. Prevenció**

A més de les mesures que estableix aquesta llei, les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències i de manera coordinada, han de dur a terme campanyes de sensibilització que incloguin un conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives destinades a generar canvis i modificacions en les actituds de la població que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista; un conjunt d'accions orientades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, inclòs el treball específic amb agressors, i impedir-ne així la normalització, i també accions destinades a sensibilitzar la ciutadania sobre aquesta problemàtica.

### SECCIÓ 2a ATENCIÓ I PROTECCIÓ A LES VÍCTIMES

#### **Article 69. Dret a la protecció efectiva**

A més de la formació que especifica l'article 67 d'aquesta llei, les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, han de dotar els cossos i les forces de seguretat propis dels recursos i protocols necessaris per aconseguir la màxima eficàcia en la intervenció en casos de violència masclista i derivar-les cap als recursos psicosocials i orientatius existents i, especialment, en relació amb l'execució i el control de les mesures judicials adoptades per protegir les dones afectades.

Es crearà un sistema de recollida de dades unificat i accessible als sistemes d'atenció i una finestra única per a dones víctimes de violència de gènere.

#### **Article 70. Centres d'atenció i assistència psicològica, social i jurídica específica**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de proporcionar a les dones informació i assessorament per pal·liar les conseqüències físiques, psíquiques i socials que els causa la violència. Amb aquesta finalitat s'han d'establir centres d'informació i assessorament a les dones que reflecteixin les tres dimensions de l'atenció que s'hi farà: social, psicològica i jurídica.

2. Els centres d'informació i assessorament, a més, han de prestar assistència psicològica i jurídica específica. Com a mínim, hi ha d'haver un centre per cada illa. Les illes amb més població hauran de disposar d'un centre per cada 100.000 dones. A més del personal de suport administratiu, els centres han de disposar d'especialistes en treball social, psicologia i dret, que han de tenir formació específica en igualtat i violència masclista.

3. S'establirà reglamentàriament quines han de ser les característiques dels centres i les ràtios adequades de professionals per oferir una atenció de qualitat a les víctimes de violència masclista.

4. Poden beneficiar-se dels serveis d'aquests centres les dones víctimes, els i les menors que estiguin sota la seva pàtria potestat, guarda o tutela, i, si escau, qualsevol altra persona que depengui de les dones víctimes de violència masclista.

5. L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de col·laborar amb l'administració de justícia per tal d'habilitar els mitjans personals i materials necessaris perquè en els jutjats de les Illes Balears es puguin dur a terme proves pericials sobre les

dones i les seves filles i els seus fills, sempre que sigui necessari per poder acreditar l'existència i la gravetat del maltractament o de les agressions sexuals.

#### **Article 71. Centres d'acollida i serveis d'urgència**

1. Els consells insulars i els municipis, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir l'existència de serveis d'acollida suficients per atendre les necessitats de protecció i allotjament de les dones víctimes de violència masclista i de les seves filles i els seus fills mentre duri el procés d'atenció.

2. S'ha de garantir un servei integral per a l'atenció de les dones víctimes de violència masclista i les seves filles i els seus fills, per la qual cosa cal disposar dels recursos humans necessaris. Els equips del servei integral han de disposar del personal professional adequat, d'especialistes en treball social, infermeria i educació i de serveis d'assistència psicològica, i han de garantir l'assessorament jurídic i l'orientació laboral. Com a mínim hi ha d'haver una plaça per cada 3.500 dones.

3. Els serveis d'acollida han de preveure una plaça per cada 3.500 dones a partir de 18 anys. En el cas concret de l'illa de Formentera, els serveis d'acollida han de preveure una plaça per cada 2.500 dones i els seus fills.

4. Com a mínim, els serveis han de complir les característiques següents:

- a) Ser accessibles a qualsevol dona, amb les seves filles i els seus fills a càrrec, que sigui víctima de violència masclista i que necessiti protecció i allotjament urgent i temporal, independentment de la seva situació personal, jurídica o social i especialment sense l'exigència d'haver d'interposar una denúncia pels fets patits.
- b) Disposar de personal suficient per a una primera acollida i per dur a terme tasques d'acompanyament a les víctimes.
- c) Tenir les condicions de seguretat suficients i necessàries per salvaguardar la integritat física de les víctimes i del seu personal.
- d) Aplicar els protocols de derivació als serveis ordinaris per intervenir en aquestes situacions.
- e) Disposar de serveis específics d'atenció per a les i els menors.

5. El Govern de les Illes Balears, a iniciativa de l'Institut Balear de la Dona, ha d'establir reglamentàriament els criteris i les condicions mínimes de qualitat i funcionament dels serveis d'acollida esmentats.

#### **Article 72. Personació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de personar, d'acord amb la legislació processal vigent, en els procediments per actes de violència masclista comesos a les Illes Balears en què es causin la mort o lesions greus a les dones.

#### **Article 73. Prestacions econòmiques**

1. Les prestacions econòmiques per cobrir despeses d'urgència social que estableix l'article 22.2 de la Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials, han de tenir en compte l'especificitat de les situacions derivades de violència masclista, especialment pel que fa al temps de tramitació i a les exigències de documentació justificativa de la situació. En aquest cas és suficient per a la tramitació l'informe de la treballadora o el treballador social dels serveis socials comunitaris.

2. Aquests ajuts són compatibles amb qualsevol altra prestació econòmica que es percebi del sistema públic de serveis socials i amb altres ajuts establerts per altres administracions.

**Article 74. Habitatge**

Les dones víctimes de violència de gènere han de ser considerades sector preferent en l'accés a habitatges protegits de promoció pública. El Govern de les Illes Balears ha de fixar reglamentàriament aquest tracte preferent en l'adjudicació d'habitatges finançats amb fons públics a les dones que s'han vist obligades a deixar el seu habitatge com a conseqüència d'haver patit violència masclista. S'han d'establir reserves o un altre tipus de mesures per garantir a les dones víctimes de violència masclista recursos d'allotjament necessaris.

**Article 75. Inserció laboral**

1. S'establiran reglamentàriament les condicions perquè les dones víctimes de violència masclista puguin accedir a cursos de formació per a l'ocupació que financin totalment o parcialment les administracions públiques de les Illes Balears, mitjançant el sistema de contingents o amb altres mesures.

2. El Govern de les Illes Balears ha de promoure la contractació laboral de les víctimes de violència masclista, i també que es constitueixin com a treballadores autònomes.

**Article 76. Educació**

En les condicions que es fixin reglamentàriament i d'acord amb la seva situació socioeconòmica, les dones víctimes de violència masclista, i els seus fills i filles, han de tenir un tracte preferent en l'accés a les escoles finançades totalment o parcialment amb fons de les administracions públiques, amb garantia del dret a l'escolarització immediata, i també en l'accés a beques per a les seves filles i els seus fills i a altres ajuts o serveis que hi hagi en l'àmbit educatiu.

**Article 77. Coordinació interinstitucional**

El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha d'elaborar i desenvolupar, juntament amb la resta d'administracions i institucions competents, els protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista, en qualsevol de les fases del procés en què es trobi, que inclouran els mapes de processos, els mapes de serveis i els mapes de cobertura de ràtios per evitar la doble victimització de les dones i la duplicitat de serveis entre administracions.

**Article 78. Identificació de les situacions de violència masclista**

1. A l'efecte d'accedir als drets que estableix aquesta secció, són mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista els següents:

- a) La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, tot i que no sigui ferma, que declari que les dones han patit alguna de les formes d'aquesta violència.
- b) L'ordre de protecció vigent.
- c) L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

2. Si no hi ha alguns dels mitjans que estableix l'apartat 1 d'aquest article, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indicis que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne:

- a) Qualsevol mesura judicial cautelar de protecció, seguretat o d'assegurament vigent.
- b) L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciats directament alguna manifestació de violència masclista.
- c) L'informe del Ministeri Fiscal.

- d) L'informe mèdic, infermer o psicològic d'una o un professional col·legiat, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de violència masclista.
  - e) L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials comunitaris i a les unitats especialitzades en les forces i els cossos de seguretat.
  - f) L'informe de l'Institut Balear de la Dona i dels departaments competents en aquesta matèria dels consells insulars.
  - g) Qualsevol altre mitjà establert en alguna disposició legal.
3. Les disposicions que regulin el reconeixement dels drets i l'accés a les prestacions a què fa referència aquesta llei han d'establir en cada cas, si escau, les formes d'identificació de la violència masclista.

## TÍTOL VI INFRACCIONS I SANCIONS

### **Article 79. Concepte d'infracció**

1. Es consideren infraccions administratives en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes les accions i les omissions tipificades i sancionades en aquesta llei.
2. Les infraccions administratives es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

### **Article 80. Subjectes responsables**

1. Són responsables de les infraccions administratives en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits tipificats com a infraccions en aquest títol.
2. La responsabilitat serà solidària quan existeixin diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun d'ells en la comissió de la infracció.

### **Article 81. Reincidència**

Als efectes d'aquesta llei, hi ha reincidència quan la persona responsable de les infraccions que preveu aquesta llei sigui sancionada mitjançant una resolució ferma per una altra infracció de la mateixa naturalesa en el termini d'un any, comptador a partir de la notificació de la resolució.

### **Article 82. Proporcionalitat en la imposició de les sancions**

Per determinar la quantia de les multes i l'aplicació de les altres sancions, l'òrgan competent ha d'atenir-se als criteris de graduació següents:

- a) La naturalesa dels perjudicis causats.
- b) L'existència d'intencionalitat o reiteració.
- c) L'esmena per part de la persona infractora dels defectes que donaren lloc a la iniciació del procediment abans que se'n dicti la resolució corresponent.

### **Article 83. Règim de prescripcions**

1. Les infraccions administratives molt greus en les matèries que preveu aquesta llei prescriuen als dos anys; les greus, als dotze mesos; i les lleus, als sis mesos, comptadors a partir de la comissió del fet infractor.

2. El termini de prescripció de les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei és d'un any per a les sancions molt greus; per a les greus, de sis mesos; i per a les lleus, de tres mesos, comptadors sempre a partir de l'endemà del dia en què esdevingui ferma la resolució per la qual s'imposa la sanció.

#### **Article 84. Concurrencia amb altres infraccions**

1. Les responsabilitats derivades d'aquesta llei s'exigeixen sens perjudici de qualsevol altra responsabilitat en què es pugui incórrer.

2. Així mateix, no poden ser sancionats fets que ja ho hagin estat penalment o administrativament, en casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.

3. Quan, amb motiu dels expedients administratius que s'instrueixen, les conductes a què es refereix aquesta llei puguin revestir caràcter d'infracció penal, l'òrgan competent per imposar la sanció ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal, amb la finalitat d'exigir les responsabilitats penals en què hagin pogut incórrer els subjectes infractors, i s'ha d'abstenir de continuar el procediment sancionador mentre l'autoritat judicial no s'hi pronuncii.

#### **Article 85. Infraccions lleus**

Es consideren infraccions lleus:

- a) Elaborar, utilitzar i difondre en centres educatius de les Illes Balears llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com a inferiors o superiors en funció del sexe o difonguin una imatge vexatòria o discriminatòria de les dones.
- b) Incomplir els acords de col·laboració entre les administracions públiques i els mitjans de comunicació subscrits amb la finalitat d'eradicar les conductes afavoridores de situacions de desigualtat de les dones, que preveu l'article 66 d'aquesta llei.
- c) Vulnerar el principi d'igualtat d'oportunitats en la convocatòria de premis, honors i distincions.

#### **Article 86. Infraccions greus**

Es consideren infraccions greus:

- a) L'incompliment de l'obligació de confidencialitat respecte de dades personals, socials i sanitàries de dones que constin en els expedients tramitats en aplicació del que estableix el títol V d'aquesta llei.
- b) Les infraccions lleus que es reiterin per segona vegada.

#### **Article 87. Infraccions molt greus**

Són infraccions molt greus:

- a) La reiteració per tercera vegada o posterior d'una conducta infractora objecte d'infracció lleu.
- b) La reiteració per segona vegada o posterior de la infracció greu de l'obligació de confidencialitat respecte de dades personals, socials i sanitàries de dones que constin en els expedients tramitats en aplicació del que estableix el títol V d'aquesta Llei.

#### **Article 88. Sancions**

1. L'aplicació de les sancions s'ha de dur a terme de la manera següent:

- a) Les infraccions lleus es poden sancionar:
  - 1r. Amb una advertència.
  - 2n. Amb una multa de fins a 3.000 €.

- b) Les infraccions greus es poden sancionar:
    - 1r. Amb una multa de 3.000,01 € a 30.000 €.
    - 2n. Amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajut públic de les administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre un i tres anys.
    - 3r. Amb la inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.
  - c) Les infraccions molt greus es poden sancionar:
    - 1r. Amb una multa de 30.000,01 € a 90.000 €.
    - 2n. Amb la prohibició d'accedir a qualsevol tipus d'ajut públic de les administracions públiques de les Illes Balears per un període comprès entre tres i cinc anys.
    - 3r. Amb la inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.
2. Poden acumular-se dues o més sancions per a cada tipus d'infracció d'acord amb aquests criteris:
- a) Intencionalitat.
  - b) Participació en la comissió o l'omissió.
  - c) Abús d'autoritat.
  - d) Reiteració.

#### **Article 89. Competència**

1. La competència per imposar les sancions a què es refereix aquesta llei correspon a l'òrgan de l'administració competent en la matèria.
2. S'han de determinar reglamentàriament els òrgans competents per imposar les sancions que estableix aquest títol.

#### **Article 90. Procediment sancionador**

Si no hi ha legislació específica aplicable, el procediment per incoar i tramitar els expedients administratius sancionadors ha de ser el que estableix el Decret 14/1994, de 10 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament del procediment que s'ha de seguir en l'exercici de la potestat sancionadora a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la norma que el substitueixi, i també els principis que estableixi la legislació bàsica estatal i autonòmica relatius al règim jurídic i al procediment administratiu de les administracions públiques i del sector públic.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Disposició addicional primera. Manament no normatiu**

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, els organismes i les entitats que integren el sector públic instrumental de la comunitat autònoma han de tenir elaborats els plans d'igualtat als quals es refereix l'article 44 d'aquesta llei.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 en relació amb l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat per al personal docent, el personal estatutari i el personal de la resta d'ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 87, de 9 de juliol*) i Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 per aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al

### **Disposició addicional segona. Elaboració i desenvolupament dels protocols d'intervenció**

L'elaboració i el desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista a què es refereix l'article 77 d'aquesta llei han de tenir lloc en el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA**

Pel que fa a les previsions de l'article 71 d'aquesta llei quant a l'obligatorietat de disposar de centres d'acollida i serveis d'urgència, el Govern ha de garantir el finançament d'aquests recursos humans i materials fins que no entri en vigor el decret de traspàs que preveu l'article 14 d'aquesta llei.<sup>30</sup>

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA**

1. Es deroga la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.
2. Igualment, queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a aquesta llei, la contradiguin o siguin incompatibles amb el que disposa.

## **DISPOSICIONS FINALS**

### **Disposició final primera. Modificació de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona**

Es dóna una nova redacció a la lletra f) de l'article 3 de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona:

«Promoure i proposar a les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, l'execució de projectes i l'impuls de mesures, amb la participació de totes les instàncies implicades, relatius a:

- Una educació no sexista.
- La incorporació de la dona al món laboral sense cap tipus de discriminació.
- La salut de la dona.
- La participació de la dona en la vida pública.
- La protecció jurídica i social de la dona.
- El tractament de la dona en els mitjans de comunicació i en la publicitat.
- La promoció i el foment de la dona en el món de l'esport.
- Els continguts formatius per al personal destinat als centres o les unitats administratives que desenvolupen tasques relacionades amb polítiques d'igualtat.»

### **Disposició final segona. Habilitació normativa**

Es faculthen el Consell de Govern i els consells insulars perquè, en l'àmbit de les seves competències, dictin, en el termini màxim d'un any, les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per desplegar i aplicar aquesta llei.

---

personal dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones (*BOIB núm. 193, de 10 de novembre*).

<sup>30</sup> Ídem nota 13.

**Disposició final tercera. Directrius de l'informe d'impacte de gènere**

En el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar les directrius a què es refereix l'apartat 5 de l'article 5 d'aquesta llei.

**Disposició final quarta. Entrada en vigor**

Aquesta llei entra en vigor l'endemà del dia en què s'hagi publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, llevat de l'article 6, que serà aplicable a partir de l'1 de gener de 2017.



# §28

## LLEI 1/2019, DE 31 DE GENER, DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 15, de 2 de febrer de 2019;*

*BOE núm. 52, d'1 de març de 2019)*

### TÍTOL IV INICIATIVA LEGISLATIVA I POTESTATS NORMATIVES DEL GOVERN

(...)

### CAPÍTOL II PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ NORMATIVA

(...)

### SECCIÓ 2a PROCEDIMENT ORDINARI

(...)

#### **Article 59. Informes i dictàmens preceptius**

1. L'avantprojecte de llei, el projecte de decret legislatiu o el projecte de reglament s'han de sotmetre preceptivament als informes i dictàmens següents, que es poden impulsar de manera simultània:

- a) El dictamen del Consell Econòmic i Social, en els casos que preveu la normativa reguladora.
- b) L'informe d'avaluació d'impacte de gènere, en els termes que preveu la normativa sobre igualtat.
- c) En cas de regular un supòsit en què els efectes del silenci administratiu siguin desestimatoris, un informe que motivi les raons d'interès general que ho justifiquen.
- d) Quan s'estableixin limitacions per a l'accés a activitats econòmiques i serveis o mesures que restringeixin la llibertat d'establiment, un informe que motivi que hi concorren raons d'interès general i que es respecten els principis de necessitat i proporcionalitat, en el marc del que disposa la legislació bàsica estatal en matèria de lliure accés a les activitats de serveis i de garantia de la unitat de mercat.
- e) Altres informes o dictàmens que resultin preceptius de conformitat amb la normativa sectorial aplicable.

2. Una vegada emesos els informes i dictàmens a què fa referència l'apartat anterior, la versió resultant de l'avantprojecte o del projecte normatiu ha de ser objecte dels tràmits següents:

- a) Si es tracta d'avantprojectes de llei o de projectes de decret legislatiu, un informe de la conselleria competent en matèria de coordinació de la iniciativa legislativa del Govern, que ha de versar sobre els aspectes següents:
  - 1) Congruència de la iniciativa amb altres que estiguin en curs d'elaboració o en tramitació al Parlament.
  - 2) Qualitat tècnica de la proposta normativa i suficiència de la documentació a què fa referència aquest capítol.
  - 3) La necessitat d'incloure la derogació expressa d'altres normes, així com de refondre en la nova altres existents en el mateix àmbit.
  - 4) El compliment dels principis i les regles que estableix aquest títol en tot allò que els sigui aplicable.
- b) Si es tracta de projectes de reglament, un informe dels serveis jurídics competents, en el qual s'ha d'incloure l'examen del procediment seguit.

3. Completats els tràmits a què fan referència els apartats anteriors, l'avantprojecte o el projecte normatiu s'han de sotmetre al dictamen del Consell Consultiu en els casos previstos en la seva llei reguladora.

4. Sempre que la normativa específica no estableixi un altre termini, els informes s'han d'emetre en un termini de deu dies, o d'un mes quan se sol·licitin a una altra administració pública.

5. La falta d'emissió d'un dictamen o d'un informe dins el termini establert no impedeix la continuació del procediment, sens perjudici de la incorporació a l'expedient i l'eventual consideració quan es rebin.

(...)

#### SECCIÓ 4a

### PROCEDIMENT SIMPLIFICAT D'ELABORACIÓ DE TEXTS CONSOLIDATS DE REGLAMENTS

#### **Article 62. Procediment simplificat d'elaboració de texts consolidats de reglaments**

1. Els texts consolidats de reglaments s'han d'aprovar seguint els tràmits del procediment simplificat que regula aquest article.

Als efectes d'aquest procediment, s'entén per text consolidat d'un reglament el que reuneix en una única versió el text inicial del reglament, amb la substitució de les disposicions modificades, l'eliminació de les derogades expressament i la incorporació de les adicionades.

2. El procediment simplificat per a l'elaboració dels texts consolidats l'inicia el conseller competent per raó de la matèria, el qual ha de designar l'òrgan responsable de la tramitació del procediment i ha de justificar la necessitat de dur a terme la consolidació. També ha d'indicar, quan ho consideri adient, la possibilitat d'harmonitzar, aclarir i regularitzar les disposicions del text consolidat.

3. Els projectes de texts consolidats únicament s'han de sotmetre als tràmits i als informes següents:

- a) Informe de la secretaria general de la conselleria corresponent, que s'ha de referir a l'adequació del procediment seguit, d'acord amb la limitació i els tràmits procedimentals que estableix aquest article.
  - b) Informe d'impacte de gènere, en els casos en què de les normes objecte de consolidació no s'hagués emès aquest informe en el moment en què es tramitaren. Aquest informe s'ha d'emetre en el termini de deu dies hàbils.
4. Quan els projectes de texts consolidats incloguin l'harmonització, l'aclariment o la regularització dels reglaments que es consoliden, serà també preceptiu el dictamen del Consell Consultiu.
5. Els reglaments que s'aprovin per mitjà d'aquest procediment han d'incloure la denominació «text consolidat» en el títol de la disposició i s'han de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

## TÍTOL V PRINCIPIS D'ACTUACIÓ DEL GOVERN

### Article 63. Principis generals

El Govern i els seus membres han d'ajustar la seva actuació als principis i a les regles que estableix aquesta llei i als que la legislació disposi amb caràcter general per als càrrecs públics.

## CAPÍTOL I PRINCIPIS I REGLES DE CONDUCTA

(...)

### Article 65. Principis ètics

El Govern i els seus membres han d'ajustar les seves actuacions als principis ètics i de bon govern següents:

- a) Integritat, honestedat, credibilitat, exemplaritat, dedicació al servei públic i responsabilitat.
- b) Transparència en la gestió i accessibilitat dels ciutadans a les dades públiques, d'acord amb la normativa vigent.
- c) Objectivitat, neutralitat, imparcialitat i confidencialitat.
- d) Cura de l'interès general evitant el conflicte d'interessos.
- e) Bona fe i diligència en l'acompliment de les obligacions i el foment de la qualitat en la prestació dels serveis públics.
- f) Promoció dels drets humans i de les llibertats públiques.
- g) Foment de la igualtat entre homes i dones, i garantia de no-discriminació.



# Funció pública i treball



# §29

## LLEI 62/2003, DE 30 DE DESEMBRE, DE MESURES FISCALS, ADMINISTRATIVES I DE L'ORDRE SOCIAL

(fragment)

(BOE núm. 313, de 31 de desembre de 2003)<sup>1</sup>

### TÍTOL II MATÈRIA SOCIAL

(...)

### CAPÍTOL III MESURES PER A L'APLICACIÓ DEL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

#### SECCIÓ 1a DISPOSICIONS GENERALS

#### **Article 27. Objecte i àmbit de l'aplicació d'aquest capítol**

1. Aquest capítol té per objecte establir mesures per a l'aplicació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació, en particular per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, en els termes que estableixen cada una de les seves seccions.

2. Aquest capítol és aplicable a totes les persones, tant en el sector públic com en el sector privat.

#### **Article 28. Definicions**

1. Als efectes d'aquest capítol s'entén per:
  - a) Principi d'igualtat de tracte: l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona.
  - b) Discriminació directa: quan una persona sigui tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
  - c) Discriminació indirecta: quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el *Suplement del BOE núm. 3, de 31 de gener de 2004*.

sexual, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.

- d) Assetjament: tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

2. Qualsevol ordre de discriminar les persones per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es considera en tot cas discriminació.

L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual es consideren en tot cas actes discriminatoris.

(...)

### SECCIÓ 3a MESURES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ EN EL TREBALL

#### **Article 34. Àmbit d'aplicació de la secció 3a**

1. Aquesta secció té per objecte establir mesures perquè el principi d'igualtat de tracte i no-discriminació sigui real i efectiu en l'accés al treball, l'afiliació i la participació a les organitzacions sindicals i empresarials, les condicions de treball, la promoció professional i la formació professional ocupacional i contínua, així com a l'accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional i la incorporació i participació en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta.

2. A efectes del que disposa l'apartat anterior, el principi d'igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona.

Les diferències de tracte basades en una característica relacionada amb qualsevol de les causes a què es refereix el paràgraf anterior no suposen discriminació quan, a causa de la naturalesa de l'activitat professional concreta de què es tracti o del context en què es dugui a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

#### **Article 35. Mesures d'acció positiva**

Per garantir en la pràctica la plena igualtat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que es mantinguin o s'adoptin mesures específiques a favor de determinats col·lectius destinades a prevenir o compensar els desavantatges que els afectin relatius a les matèries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta secció.<sup>2</sup>

#### **Article 36. Càrrega de la prova<sup>3</sup>**

En els processos de l'ordre jurisdiccional civil i de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu en què de les alegacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indícies fundats de discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la

<sup>2</sup> Vid. art. 17.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

<sup>3</sup> Vid. art. 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19) i art. 217 LEC (§21).

discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de les persones respecte de les matèries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta secció, correspon al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

(...)

**Article 39. Modificacions de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional**

El paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 3 de la Llei 45/1999, de 29 de novembre, queda redactat de la manera següent:

«c) La igualtat de tracte i la no-discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, edat dins els límits legalment marcats, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa, llengua o discapacitat, sempre que els treballadors es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.»

(...)

**Article 42. Foment de la igualtat en la negociació col·lectiva<sup>4</sup>**

Els convenis col·lectius poden incloure mesures dirigides a combatre tot tipus de discriminació en el treball, a afavorir la igualtat d'oportunitats i a prevenir l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 21 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12) i art. 43 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).



# §30

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(fragment)

*(BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015)*<sup>1</sup>

### TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### TÍTULO I DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

##### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

(...)

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

#### Artículo 4. Derechos laborales

(...)

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
  - a) A la ocupación efectiva.
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret legislatiu s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (*BOE núm. 57, de 7 de març*); Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància (*BOE núm. 164, de 10 de juliol*); Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2022 (*BOE núm. 312, de 29 de desembre*); Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball (*BOE núm. 313, de 30 de desembre*; correcció d'errades *BOE núm. 16, de 19 de gener de 2022*); Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49); Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs (§41) (*BOE núm. 51, d'1 de març*); Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52), i Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (*BOE núm. 65, de 17 de març*).

desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo,<sup>2</sup> o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.<sup>3</sup>
- Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

(...)

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

(...)

#### Artículo 9. Validez del contrato

(...)

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

(...)

#### Artículo 11. Contrato formativo

(...)

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.<sup>4</sup> Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

(...)

<sup>2</sup> Vid. art. 39 i disposició addicional 7a de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (BOE núm. 51, d'1 de març).

<sup>3</sup> Vid. punt 27, de la part I, i art. 20 de la Carta social europea (§8).

<sup>4</sup> Vid. disposició addicional 1a de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

**Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo**

(...)

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

(...)

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.<sup>5</sup>

(...)

(...)

## CAPÍTULO II CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DURACIÓN DEL CONTRATO

**Artículo 14. Periodo de prueba**

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

---

<sup>5</sup> Vid. art. 1 a 3 del Conveni número 111 de l'OIT (§3) i art. 11 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

(...)

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

### **Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales**

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.<sup>6</sup>

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

---

<sup>6</sup> Vid. art. 1, 2 i 5 del Conveni número 111 de l'OIT (§3) i punt 20 de la part I i art. 20 de la Carta social europea (§8).

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

(...)

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

#### **Artículo 22. Sistema de clasificación profesional**

(...)

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.<sup>7</sup>

(...)

#### **Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo**

(...)

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

(...)

#### **Artículo 24. Ascensos**

(...)

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

(...)

---

<sup>7</sup> Vid. art. 9 del Real decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

## SECCIÓN 4.<sup>a</sup> SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

(...)

### **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo<sup>8</sup>**

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.<sup>9</sup>

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.<sup>10</sup>

(...)

## SECCIÓN 5.<sup>a</sup> TIEMPO DE TRABAJO<sup>11</sup>

### **Artículo 34. Jornada**

(...)

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

<sup>8</sup> Vid. art. 1 a 3 del Conveni número 111 de l'OIT (§3); art. 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12); art. 35 CE (§16), i art. 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

<sup>9</sup> Vid. art. 5 i 6 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

<sup>10</sup> Vid. art. 6 b del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre (§38).

<sup>11</sup> Vid. art. 21.1 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.<sup>12</sup> En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139<sup>13</sup> de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

(...)

(...)

<sup>12</sup> Vid. art. 21 de la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol (§12). Vid., també, art. 43 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

<sup>13</sup> *BOE núm. 245, d'11 d'octubre*. Aquest article estableix: «1. El procediment per a l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, reconeguts legalment o convencionalment, es regeix per les regles següents:

- a) El treballador disposa d'un termini de vint dies, a partir del moment en què l'empresari li comuniqui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta realitzada pel treballador, per presentar demanda davant el jutjat social.

En la demanda del dret a la mesura de conciliació es pot acumular l'acció de danys i perjudicis causats al treballador, exclusivament pels derivats de la negativa del dret o de la demora en l'efectivitat de la mesura, dels quals l'empresari es pot exonerar si ha donat compliment, almenys provisional, a la mesura proposada pel treballador.

L'empresari i el treballador han de portar les seves respectives propostes i alternatives de concreció als actes de conciliació prèvia al judici i al mateix acte de judici, que poden acompanyar, si s'escau, amb un informe dels òrgans paritaris o de seguiment dels plans d'igualtat de l'empresa per a la seva consideració en la sentència.

- b) El procediment és urgent i s'hi ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència s'ha de dictar en el termini de tres dies. Contra aquesta no escau recurs, excepte quan s'hagi acumulat pretensió de rescabament de perjudicis que per la seva quantia pugui donar lloc a recurs de suplicació, cas en què el pronunciament sobre les mesures de conciliació és executiu des que es dicti la sentència.

2. El procediment anterior és aplicable igualment a l'exercici dels drets de la treballadora víctima de violència de gènere que estableix la llei, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari i a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. Es pot acumular a la demanda l'acció de danys i perjudicis directament causats a la treballadora per la negativa o demora del dret. Es pot instar, si s'escau, l'adopció de les mesures cautelars que regula l'apartat 4 de l'article 180».

**Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.<sup>14</sup>

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. <sup>15</sup>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos,

<sup>14</sup> Vid. disposició addicional 19a d'aquesta norma.

<sup>15</sup> Pel que fa a les assimilacions als períodes de cotització efectiva per a pensions contributives, vid. art. 237.3 i 4 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32). Quant a la reducció de jornada extingida per complir 23 anys, cal tenir en compte la disposició transitòria 5a del Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, esmentat en la nota 1.

melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.<sup>16</sup>

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas

---

<sup>16</sup> Vid. art. 190 a 192 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32), relatiu a les prestacions econòmiques i als beneficiaris.

por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.<sup>17</sup>

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

(...)

### **CAPÍTULO III MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **SECCIÓN 1.<sup>a</sup> MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

(...)

#### **Artículo 40. Movilidad geográfica**

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La

---

<sup>17</sup> Vid. art. 21.1 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47). Vid., també, art. 37 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre (§49).

compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.<sup>18</sup>

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de

<sup>18</sup> En l'àmbit dels serveis generals, *vid.* Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015), el qual ha estat modificat per la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 20 d'abril de 2017 (BOIB núm. 61, de 18 de maig), i per la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (BOIB núm. 21, de 16 de febrer).

sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

(...)

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

#### **Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión**

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
  - a) Mutuo acuerdo de las partes.
  - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
  - d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> D'acord amb la disposició final 13a de la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, esmentada en la nota 1, i a partir de l'1 de juny de 2023 (*vid.* disposició final 17a d'aquesta Llei orgànica), el contingut aquesta lletra passa a ser: «Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes». *Vid.*, también, art. 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre (§43).

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
  - f) Ejercicio de cargo público representativo.
  - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  - i) Fuerza mayor temporal.
  - j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - k) Excedencia forzosa.
  - l) Ejercicio del derecho de huelga.
  - m) Cierre legal de la empresa.
  - n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<sup>20</sup>
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### Artículo 46. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.<sup>21</sup> Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

<sup>20</sup> Vid. art. 267.1 b.2n i 267.3 b del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

<sup>21</sup> Pel que fa a les assimilacions als períodes de cotització efectiva per a pensions contributives, vid. art. 237.1 i 2 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

(...)

#### **Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo<sup>22</sup>**

(...)

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

<sup>22</sup> Pel que fa als apartats 4, 5 i 6 d'aquest article, *vid.* art. 177 a 181 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32), relatiu a les prestacions econòmiques i als beneficiaris.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.<sup>23</sup>

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.<sup>24</sup>

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

---

<sup>23</sup> Vid. disposició adicional 19a d'aquesta norma.

<sup>24</sup> Ídem nota anterior.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.<sup>25</sup>

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.<sup>26</sup>

## SECCIÓN 4.<sup>a</sup> EXTINCIÓN DEL CONTRATO

### Artículo 49. Extinción del contrato

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

(...)

m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.<sup>27</sup>

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el

<sup>25</sup> Vid. art. 186 a 189 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32), relatiu a les prestacions econòmiques i als beneficiaris.

<sup>26</sup> Cal tenir en compte que, d'acord amb el que disposa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, esmentat en la nota 1, aquesta modificació s'aplicarà paulatinament en la forma establerta per la disposició transitòria 13a de la present norma.

<sup>27</sup> Vid. art. 267.3 b del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

(...)

### **Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas**

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

- c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

#### **Artículo 54. Despido disciplinario**

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario**

(...)

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

(...)

(...)

## **TÍTULO II DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

### **CAPÍTULO I DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

(...)

#### **SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

(...)

#### **Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias**

(...)

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

(...)

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

(...)

(...)

## **TÍTULO III DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

#### **SECCIÓN 1.ª NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS**

##### **Artículo 82. Concepto y eficacia**

(...)

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las

discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

(...)

(...)

#### **Artículo 84. Concurrencia**

(...)

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

(...)

- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

(...)

#### **Artículo 85. Contenido**

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido

previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de *doscientos cincuenta*<sup>28</sup> trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

(...)

## CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO

### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

(...)

---

<sup>28</sup> Actualment, aquest deure és per a empreses de cinquanta o més persones treballadores. *Vid.* art. 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

**Artículo 90. Validez**

(...)

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

(...)

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

(...)

**Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida**

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

(...)

**Disposición adicional vigesimosegunda. Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas<sup>29</sup>**

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

(...)

---

<sup>29</sup> Vid. art. 7 TREBEP (§31).

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(...)

### **Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

- a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.
- b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
  - f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:
- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
  - b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
  - c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
  - d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

# §31

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

(fragment)

(*BOE núm. 261, de 31 d'octubre de 2015; correcció d'errades BOE núm. 278, de 20 de novembre de 2015*)<sup>1</sup>

### TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

#### TÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. Objeto

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
  - a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
  - b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
  - c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
  - d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
  - f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
  - g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
  - h) Transparencia.

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret legislatiu s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (*BOE núm. 294, de 6 de desembre*); Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (*BOE núm. 57, de 7 de març*); Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2021 (*BOE núm. 341, de 31 de desembre*); Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2022 (*BOE núm. 312, de 29 de desembre*); Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49); Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023 (*BOE núm. 308, de 24 de desembre*); Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52), i Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (*BOE núm. 65, de 17 de març*).

- i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
- k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
- l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

(...)

#### **Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral**

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.<sup>2</sup>

## **TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

### **CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

#### **Artículo 14. Derechos individuales**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

---

<sup>2</sup> Vid. disposició adicional 22a del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

- h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

(...)

## CAPÍTULO V DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

(...)

### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos**

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.  
A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.  
El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.  
Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.  
Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.  
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.  
Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.  
Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días al año.
- l) Por matrimonio, quince días.

**Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos<sup>3</sup>**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:<sup>4</sup> tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se

<sup>3</sup> Pel que fa als apartats a, b i c d'aquest article, *vid.* art. 177 a 181 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32), en relació amb les prestacions econòmiques i els beneficiaris.

<sup>4</sup> *Vid.* art. 14.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:<sup>5</sup> las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el

---

<sup>5</sup> Vid. art. 21 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47). Vid., també, art. 37 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre (§49).

funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.<sup>6</sup>

- f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

(...)

## CAPÍTULO VI DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

### **Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución

<sup>6</sup> Vid. art. 190 a 192 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32), en relació amb les prestacions econòmiques i els beneficiaris. Quant a la reducció de jornada extingida per complir 23 anys, cal tenir en compte la disposició transitòria 5a del Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, esmentat en la nota 1.

y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

### **Artículo 53. Principios éticos**

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por

razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

(...)

## TÍTULO IV ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

### CAPÍTULO I ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

(...)

#### **Artículo 61. Sistemas selectivos**

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.<sup>7</sup>

(...)

(...)

## TÍTULO V ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

(...)

### CAPÍTULO III PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

(...)

#### **Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual<sup>8</sup> y violencia terrorista**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las

<sup>7</sup> Vid. art. 35 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>8</sup> Vid. art. 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

(...)

## TÍTULO VI SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

(...)

### **Artículo 89. Excedencia**

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.<sup>9</sup>
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

---

<sup>9</sup> Ídem nota anterior.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

(...)

## TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

(...)

### **Artículo 95. Faltas disciplinarias**

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
  - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
  - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.
  - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
  - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
  - f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
  - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
  - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
  - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
  - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
  - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
  - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
  - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
  - ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
  - o) El acoso laboral.
  - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
  - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
  - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

(...)

## DISPOSICIONES ADICIONALES

(...)

### Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.<sup>10</sup>

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.<sup>11</sup>

(...)

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(...)

### **Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

- a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del

<sup>10</sup> Vid. Acord del Consell de Govern de 3 de març de 2021 pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024 (*BOIB núm. 59, de 6 de maig*).

<sup>11</sup> Vid. Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual o per raó de sexe (*BOE núm. 68, de 21 de març*).

- artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
  - c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



# §32

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(fragment)

(*BOE núm. 261, de 31 d'octubre de 2015; correcció  
d'errades BOE núm. 36, d'11 de febrer de 2016*)<sup>1</sup>

### TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### TÍTULO I NORMAS GENERALES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(...)

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret legislatiu s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Reial decret llei 28/2018, de 28 de desembre, per a la revaloració de les pensions públiques i altres mesures urgents en matèria social, laboral i d'ocupació (*BOE núm. 314, de 29 de desembre*); Llei 3/2019, d'1 de març, de millora de la situació d'orfandat de les filles i els fills de víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra la dona (*BOE núm. 53, de 2 de març*); Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (*BOE núm. 57, de 7 de març*); Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball (*BOE núm. 61, de 12 de març*); Reial decret llei 3/2021, de 2 de febrer, pel qual s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i altres matèries en els àmbits de la Seguretat Social i econòmic (*BOE núm. 29, de 3 de febrer*); Reial decret llei 21/2021, de 26 d'octubre, pel qual es prorroguen les mesures de protecció social per fer front a situacions de vulnerabilitat social i econòmica (*BOE núm. 257, de 27 de octubre*); Llei 21/2021, de 28 de desembre, de garantia del poder adquisitiu de les pensions i d'altres mesures de reforç de la sostenibilitat financera i social del sistema públic de pensions (*BOE núm. 312, de 29 de desembre*); Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2022 (*BOE núm. 312, de 29 de desembre; correcció d'errades BOE núm. 125, de 26 de maig de 2022*); Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball (*BOE núm. 313, de 30 de desembre; correcció d'errades BOE núm. 16, de 19 de gener de 2022*); Llei orgànica 2/2022, de 21 de març, de millora de la protecció de les persones òrfenes víctimes de la violència de gènere (*BOE núm. 69, de 22 de març*); Reial decret llei 13/2022, de 26 de juliol, 26 de juliol, pel qual s'estableix un nou sistema de cotització per als treballadors per compte propi o autònoms i es millora la protecció per cessament d'activitat (*BOE núm. 179, de 27 de juliol*); Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49); Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs (§41) (*BOE núm. 51, d'1 de març*); Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (*BOE núm. 51, d'1 de març*), i Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (*BOE núm. 65, de 17 de març*).

## CAPÍTULO IV ACCIÓN PROTECTORA

(...)

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> REVALORIZACIÓN, IMPORTES MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE PENSIONES Y COMPLEMENTO DE MATERNIDAD POR APORTACIÓN DEMOGRÁFICA A LA SEGURIDAD SOCIAL

(...)

#### Subsección 2.<sup>a</sup> Pensiones contributivas

(...)

#### **Artículo 60. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género<sup>2</sup>**

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:
  - 1.<sup>a</sup> En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - 2.<sup>a</sup> En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

---

<sup>2</sup> Sobre la determinació i aplicació de l'import mensual del complement, cal tenir en compte el que disposa la disposició addicional 1a del Reial decret llei 3/2021, de 2 de febrer, esmentat en la nota 1. *Vid.*, també, disposició addicional 36a de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2023 (*BOE núm. 308, de 24 de desembre*).

sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

- 3.<sup>a</sup> En cualquiera de los supuestos a que se refieren las condiciones 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> para el cálculo de periodos cotizados y de bases de cotización no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237.
- 4.<sup>a</sup> Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.
- 5.<sup>a</sup> El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.

El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.<sup>3</sup> La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

- a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.  
A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.
- b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.  
Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.
- c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.
- d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.

<sup>3</sup> Vid. disposició adicional 36a de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, esmentada en la nota anterior.

- e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 59. Cuando concurren dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.
- f) Cuando la pensión contributiva que determina el derecho al complemento se cause por totalización de períodos de seguro a *pro rata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.

No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

6. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.

Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento

(...)

## TÍTULO II RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

(...)

### CAPÍTULO IV NORMAS GENERALES EN MATERIA DE PRESTACIONES

(...)

#### **Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones**

1. Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares

exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

2. En las prestaciones cuyo reconocimiento o cuantía esté subordinado, además, al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables a tales efectos las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas en esta ley o en sus disposiciones reglamentarias.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

(...)

## CAPÍTULO V INCAPACIDAD TEMPORAL

### Artículo 169. Concepto

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:
  - a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> D'acord amb la disposició final 3a.2 de la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, esmentada en la nota 1, i amb efectes des de l'1 de juny de 2023 (vid. disposició final 17a d'aquesta Llei orgànica), s'afegeixen aquests dos paràgrafs a la lletra a):

«Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena».

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

(...)

## CAPÍTULO VI NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> SUPUESTO GENERAL

#### **Artículo 177. Situaciones protegidas**

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.<sup>5</sup>

---

I, també d'acord amb la disposició final 3a.2 de l'esmentada Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, i amb efectes des de l'1 de juny de 2023 (*vid.* disposició final 17a d'aquesta Llei orgànica), el contingut de l'apartat 2 passa a ser el següent:

«2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga».

Per altra banda, d'acord amb l'apartat 17 del Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, també esmentat en la nota 1, i a partir de l'17 de maig de 2023 (*vid.* disposició final 10a d'aquest Reial decret llei), el contingut de la lletra *b* passa a ser: «Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad».

<sup>5</sup> D'acord amb la disposició final 14a de la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, esmentada en la nota 1, i a partir de l'1 de juny de 2023 (*vid.* disposició final 17a d'aquesta Llei orgànica), el contingut d'aquest article passa a ser: «A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo

**Artículo 178. Beneficiarios**

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

**Artículo 179. Prestación económica**

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

---

previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

#### **Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor**

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> SUPUESTO ESPECIAL

#### **Artículo 181. Beneficiarias**

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

(...)

## CAPÍTULO VII CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

#### **Artículo 183. Situación protegida**

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media

hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

#### **Artículo 184. Beneficiarios**

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

#### **Artículo 185. Prestación económica**

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

## **CAPÍTULO VIII RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

#### **Artículo 186. Situación protegida**

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

#### **Artículo 187. Prestación económica**

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación

económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

## **CAPÍTULO IX RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

### **Artículo 188. Situación protegida**

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **Artículo 189. Prestación económica**

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

## **CAPÍTULO X CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE**

### **Artículo 190. Situación protegida**

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o

acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

2. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

#### **Artículo 191. Beneficiarios**

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

3. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley

del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

**Artículo 192. Prestación económica**

1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años. Asimismo, en el supuesto del artículo 190.3, párrafo tercero, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años..

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

(...)

**CAPÍTULO XIII  
JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA**

(...)

**Artículo 207. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador**

1. El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refieren los artículos 206 y 206 bis.
- b) Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- d) Que el cese en el trabajo se haya producido por alguna de las causas siguientes:
  - 1.ª El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - 2.ª El despido por causas objetivas conforme al artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 3.<sup>a</sup> La extinción del contrato por resolución judicial en los supuestos contemplados en el texto refundido de la Ley concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.
- 4.<sup>a</sup> La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- 5.<sup>a</sup> La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 6.<sup>a</sup> La extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 7.<sup>a</sup> La extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual prevista en el artículo 49.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos contemplados en las causas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>, para poder acceder a esta modalidad de jubilación anticipada, será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

(...)

(...)

## **CAPÍTULO XIV MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

### **Artículo 216. Prestaciones**

(...)

3. Asimismo, en caso de muerte, tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, con las excepciones establecidas en los artículos siguientes, y que no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, en los términos establecidos reglamentariamente.

(...)

### **Artículo 220. Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial**

1. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído

nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere el artículo siguiente.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

(...)

(...)

#### **Artículo 224. Pensión de orfandad y prestación de orfandad**

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

2. El derecho a la pensión de orfandad y al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta y, en su caso, a la prestación de orfandad, se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, superen en cómputo anual el 75 por ciento del

Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Asimismo, cuando la muerte por violencia contra la mujer de la causante de la pensión o prestación de orfandad hubiera sido producida por un agresor distinto del progenitor de los hijos e hijas de la causante, se reconocerá el derecho a la pensión de orfandad con el incremento que correspondiese o, en su caso, la prestación de orfandad, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran no superen el mismo porcentaje establecido en el párrafo anterior. En otro caso, se suspenderá el derecho a su percibo.

En los supuestos anteriores, la suspensión tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que concurra la causa de la suspensión.

El derecho a la pensión o a la prestación se recuperará cuando los ingresos de la unidad de convivencia no superen los límites señalados anteriormente. La recuperación tendrá efectos desde el día siguiente a aquél en que se modifique la cuantía de los ingresos percibidos, siempre que se solicite dentro de los tres meses siguientes a la indicada fecha. En caso contrario, la pensión o prestación recuperada tendrá una retroactividad máxima de tres meses, a contar desde la solicitud.

En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión o de la prestación de orfandad, aunque se haya constituido la adopción, la nueva pensión o prestación de orfandad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento de una de las personas adoptantes, será incompatible con la pensión o prestación de orfandad que se venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

A los efectos previstos en este artículo, se presumirá la orfandad absoluta cuando se hubiera producido abandono de la responsabilidad familiar del progenitor supérstite y se hubiera otorgado el acogimiento o tutela de la persona huérfana por violencia contra la mujer a favor de terceros o familiares, así como en otros supuestos determinados reglamentariamente.

3. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

4. La pensión de orfandad y la prestación de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios según determinación reglamentaria.

#### **Artículo 225. Compatibilidad de la pensión y prestación de orfandad**

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior, la pensión o prestación de orfandad será compatible con cualquier renta del trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquel perciba.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del artículo 223.1, salvo que el fallecimiento se hubiera producido como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, en cuyo caso

será compatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.

2. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los dieciocho años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

3. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre.

(...)

### **Artículo 231. Impedimento para ser beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia**

1. Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, no podrá tener la condición de beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia que hubieran podido corresponderle, quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la víctima fuera el sujeto causante de la prestación.

2. La entidad gestora podrá revisar, por sí misma y en cualquier momento, la resolución por la cual hubiera reconocido el derecho a una prestación de muerte y supervivencia a quien fuera condenado por sentencia firme en el supuesto indicado, viniendo el mismo obligado a devolver las cantidades que, en su caso, hubiera percibido por tal concepto.

La facultad de revisión de oficio a que se refiere el párrafo anterior no estará sujeta a plazo, si bien la obligación de reintegro del importe de las prestaciones percibidas prescribirá en el plazo previsto en el artículo 55.3. En todo caso, la prescripción de esta obligación se interrumpirá cuando recaiga resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el sujeto investigado es responsable de un delito doloso de homicidio, así como por la tramitación del proceso penal y de los diferentes recursos.

En el acuerdo de inicio del procedimiento de revisión del reconocimiento de la prestación a que se refiere este artículo se acordará, si no se hubiera producido antes, la suspensión cautelar de su percibo hasta la resolución firme que ponga fin a dicho procedimiento.

(...)

### **Artículo 233. Incremento de las pensiones de orfandad y en favor de familiares, en determinados supuestos**

(...)

3. Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, tendrán derecho al incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.

El incremento previsto reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

(...)

## **CAPÍTULO XV PROTECCIÓN A LA FAMILIA**

### **Artículo 235. Periodos de cotización asimilados por parto**

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de ciento doce días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

### **Artículo 236. Beneficios por cuidado de hijos o menores**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

El periodo computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1.

### **Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva**

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a

efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento se referirá igualmente a los tres primeros años en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

(...)

### **TÍTULO III PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

(...)

#### **CAPÍTULO II NIVEL CONTRIBUTIVO**

(...)

#### **Artículo 267. Situación legal de desempleo**

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

(...)

b) Cuando se suspenda el contrato:

1.º Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 262.2 de esta ley.

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

3. La acreditación de la situación legal de desempleo en los supuestos que se citan a continuación se realizará del modo siguiente:

(...)

b) La situación legal de desempleo prevista en los apartados 1.a).5.º y 1.b).2.º de este artículo cuando se refieren, respectivamente, a los supuestos de los artículos 49.1.m) y 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

(...)

(...)

#### **Artículo 271. Suspensión del derecho**

1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se suspenderá por la entidad gestora en los siguientes casos:

(...)

b) Durante la situación de maternidad o de paternidad, en los términos previstos en el artículo 284.

(...)

2. La suspensión del derecho a la prestación supondrá la interrupción del abono de la misma y no afectará al período de su percepción, salvo en el supuesto previsto en el apartado 1.a), en el cual el período de percepción de la prestación se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida.

(...)

4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:

(...)

b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.

Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente.

(...)

(...)

## **CAPÍTULO VII RÉGIMEN DE OBLIGACIONES, INFRACCIONES Y SANCIONES**

(...)

### **Artículo 300. Acuerdo de actividad**

A los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

(...)

## **TÍTULO V PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

(...)

### **Artículo 329. Acción protectora**

1. El sistema de protección por cese de actividad comprende las prestaciones siguientes:

- a) La prestación económica por cese, temporal o definitivo, de la actividad.  
La prestación señalada se regirá exclusivamente por esta ley y las disposiciones que la desarrollen y complementen.
- b) El abono de la cotización a la Seguridad Social del trabajador autónomo al régimen correspondiente. A tales efectos, el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el

artículo 339, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen.

En los supuestos previstos en los epígrafes 4.º y 5.º del apartado 1.a) del artículo 331, el órgano gestor se hará cargo del 50 por ciento de la cuota que corresponda durante la percepción de la prestación económica, siendo el otro 50 por ciento a cargo del trabajador. El órgano gestor abonará a la persona trabajadora autónoma, junto con la prestación por cese de la actividad, el importe de la cuota que le corresponda, siendo la persona trabajadora autónoma la responsable del ingreso de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social.

En los supuestos previstos en el artículo 331.1.d), no existirá la obligación de cotizar a la Seguridad Social, estando a lo previsto en el artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el artículo 38.5 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

(...)

### **Artículo 331. Situación legal de cese de actividad**

1. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el capítulo siguiente, se encontrarán en situación legal de cese de actividad todos aquellos trabajadores autónomos que cesen en el ejercicio de su actividad por alguna de las causas siguientes:

(...)

d) La violencia de género o la violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma.

(...)

### **Artículo 332. Acreditación de la situación legal de cese de actividad**

1. Las situaciones legales de cese de actividad de los trabajadores autónomos se acreditarán mediante declaración jurada del solicitante, en la que se consignará el motivo o motivos concurrentes y la fecha de efectos del cese, a la que acompañará los documentos que seguidamente se establecen, sin perjuicio de aportarse, si aquel lo estima conveniente, cualquier medio de prueba admitido legalmente:

(...)

1.4. La violencia de género o la violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad económica o profesional, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

De tratarse de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, aquella declaración podrá ser sustituida por la comunicación escrita del cliente del que dependa económicamente en la que se hará constar el cese o la interrupción de la actividad. Tanto la declaración como la comunicación han de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.<sup>6</sup>

(...)

(...)

<sup>6</sup> Vid. art. 16.1 f de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom (BOE núm. 166, de 12 de juliol).

## CAPÍTULO II

### SITUACIÓN LEGAL DE CESE DE ACTIVIDAD EN SUPUESTOS ESPECIALES

(...)

#### **Artículo 335. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado**

1. Se considerarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Los que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas:

(...)

4.º Por causa de violencia de género o violencia sexual, en las socias trabajadoras.

(...)

2. La declaración de la situación legal de cese de actividad de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

(...)

- d) En el caso de violencia de género o violencia sexual, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.

(...)

#### **Artículo 336. Trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente**

Se considerarán en situación legal de cese de actividad los trabajadores autónomos profesionales que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal en la profesión desarrollada conjuntamente con otros, por alguna de las siguientes causas:

(...)

- d) La violencia de género o violencia sexual determinante del cese temporal o definitivo de la profesión de la trabajadora autónoma.

(...)

(...)

## DISPOSICIONES ADICIONALES

(...)

#### **Disposición adicional trigésima sexta. Financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género**

La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género del artículo 60, se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.

**Disposición adicional trigésima séptima. Alcance temporal de las acciones positivas para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas**

1. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres.

El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.

2. Además del complemento por brecha de género del artículo 60, en el marco del diálogo social, se podrán fijar con carácter temporal otras medidas de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres.

3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del diálogo social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.

4. Una vez que la brecha de género de las pensiones de jubilación de un año sea igual o inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 60 y las demás medidas que hayan podido ser adoptadas en dicha materia, previa consulta con los interlocutores sociales



# §33

## REIAL DECRET 364/1995, DE 10 DE MARÇ, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT GENERAL D'INGRÉS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT I DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS FUNCIONARIS CIVILS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT

(fragment)

*(BOE núm. 85, de 10 d'abril de 1995)*<sup>1</sup>

### TÍTOL III PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA

(...)

### CAPÍTOL IV ALTRES FORMES DE PROVISIÓ

(...)

#### **Article 66 ter. Mobilitat de la funcionària víctima de violència de gènere<sup>2</sup>**

1. La funcionària víctima de violència de gènere que, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, estigui obligada a abandonar el lloc de treball on prestava serveis pot sol·licitar el trasllat a un lloc de treball en una unitat administrativa diferent, a la mateixa localitat o en una altra.

A la sol·licitud esmentada s'ha d'indicar la localitat o localitats on sol·licita el trasllat, i s'hi ha d'adjuntar una còpia de l'ordre de protecció o, excepcionalment fins que no es dicti l'ordre de protecció, d'un informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis del fet que la demandant és víctima de violència de gènere.

2. Si concorren les circumstàncies previstes legalment, l'òrgan competent ha d'adjudicar un lloc propi del seu cos o escala, amb un nivell de complement de destinació i

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat, entre d'altres, pel Reial decret 255/2006, de 3 de març, pel qual es modifiquen el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial decret 364/1995, de 10 de març, i el Reglament de situacions administratives dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat, aprovat pel Reial decret 365/1995, de 10 de març *(BOE núm. 54, de 4 de març)*.

<sup>2</sup> *Vid.* art. 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

específic que no sigui superior al del lloc d'origen, dotat pressupostàriament, que estigui vacant i sigui de provisió necessària. La funcionària ha de complir els requisits que preveu la relació de llocs de treball.

L'adscripció té caràcter definitiu si la funcionària ocupava amb aquest caràcter el seu lloc d'origen i, en aquest cas, ha d'estar un mínim de dos anys en el seu nou lloc, llevat dels casos que preveu l'article 41.2 d'aquest Reglament o en cas que la funcionària estigui obligada a abandonar el lloc de treball perquè torna a ser víctima de violència de gènere i així s'acrediti en la forma assenyalada en el paràgraf segon de l'apartat 1 d'aquest article, o si així es requereix per rebre l'assistència social integral. Aquests trasllats, quan impliquin canvi de residència, tenen la consideració de forçosos.

El cessament en el lloc d'origen i la presa de possessió en el nou lloc de treball s'han de produir en el termini de tres dies hàbils si no implica canvi de residència de la funcionària, o d'un mes si comporta canvi de residència.

3. Són competents per resoldre els òrgans que preveu l'article 64.3 d'aquest Reglament.

# §34

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

(fragment)

*(BOE núm. 189, de 8 d'agost de 2000)*<sup>1</sup>

### TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

(...)

#### CAPÍTULO II INFRACCIONES LABORALES

(...)

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

##### Subsección 1.<sup>a</sup> Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

(...)

#### **Artículo 7. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

(...)

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret legislatiu s'ha vist afectat, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre implicació dels treballadors en les societats anònimes i cooperatives europees (*BOE núm. 250, de 19 d'octubre*); Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19); Llei 13/2012, de 26 de desembre, de lluita contra l'ocupació irregular i el frau a la Seguretat Social (*BOE núm. 311, de 27 de desembre*); Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral (*BOE núm. 217, de 10 de setembre*); Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (*BOE núm. 57, de 7 de març*); Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (*BOE núm. 51, d'1 de març*), i Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (§52).

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

(...)

#### **Artículo 8. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

(...)

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

- 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

(...)

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

(...)

#### Subsección 2.<sup>a</sup>

Infracciones en materia de derechos  
de información y consulta de los trabajadores en las empresas  
y grupos de empresas de dimensión comunitaria

#### **Artículo 9. Infracciones graves y muy graves**

(...)

2. Son infracciones muy graves:

(...)

- d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado

civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

(...)

#### Subsección 4.<sup>a</sup>

Infracciones en materia de derechos de información,  
consulta y participación de los trabajadores en las sociedades  
anónimas y sociedades cooperativas europeas

#### **Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves**

(...)

2. Son infracciones muy graves:

(...)

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

(...)

(...)

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup>

#### INFRACCIONES EN MATERIA DE OCUPACIÓN

#### Subsección 1.<sup>a</sup>

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

(...)

#### **Artículo 16. Infracciones muy graves**

1. Son infracciones muy graves:

(...)

c)<sup>2</sup> Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que

<sup>2</sup> La redacció d'aquesta lletra correspon a la modificació efectuada per la Llei 4/2023, de 28 de febrer, esmentada en la nota 1. S'ha de tenir en compte que, amb la mateixa data de publicació oficial i d'entrada en vigor, aquesta lletra també va ser modificada per la Llei 3/2023, de 28 de febrer, també esmentada en la nota 1, amb la redacció següent: «Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro

constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

(...)

(...)

## CAPÍTULO VI RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

(...)

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> NORMAS ESPECÍFICAS

(...)

#### Subsección 3.<sup>a</sup> bis Responsabilidades en materia de igualdad

##### **Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas**

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

- a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

- b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años en los supuestos contemplados en el apartado anterior, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral

---

medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) Pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios a los que se refiere la letra a) del apartado anterior, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

- b) Exclusión del acceso a tales beneficios por un período de seis meses a dos años, a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley.



# §35

## REIAL DECRET 1615/2009, DE 26 D'OCTUBRE, PEL QUAL ES REGULA LA CONCESSIÓ I UTILITZACIÓ DEL DISTINTIU «IGUALTAT A L'EMPRESA»

(BOE núm. 265, de 3 de novembre de 2009)<sup>1</sup>

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Objecte

El present Reial decret té per objecte desplegar el que preveu l'article 50 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, relatiu al distintiu empresarial en matèria d'igualtat, i regular per reglament la seva denominació, el procediment i les condicions per a la seva concessió, les facultats derivades de l'obtenció, les condicions de difusió institucional de les empreses que l'obtinguin i de les polítiques d'igualtat que apliquen, així com els procediments de control sobre el manteniment de les condicions i polítiques que en justifiquin la concessió, i els procediments de retirada en cas d'incompliment d'aquelles per part de les empreses.

#### Article 2. Denominació del distintiu empresarial en matèria d'igualtat

El distintiu empresarial en matèria d'igualtat que regula el present Reial decret es denomina «Igualtat a l'Empresa» i es representa amb el logotip que es determini mitjançant una ordre de la ministra d'Igualtat.

#### Article 3. Propietat del distintiu

El logotip i el nom del distintiu empresarial en matèria d'igualtat a què es refereix aquest Reial decret és propietat exclusiva del Ministeri d'Igualtat i ha de quedar registrat com a marca de conformitat amb el que estableix la Llei 17/2001, de 7 de desembre, de marques, i sotmès a la normativa aplicable en aquesta matèria.

#### Article 4. Requisits generals de les entitats candidates a obtenir el distintiu «Igualtat a l'Empresa»

1. Qualsevol entitat o empresa, de capital públic o privat, que exerceixi la seva activitat en el territori espanyol pot presentar la seva candidatura al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat per a la concessió del distintiu empresarial.

A aquests efectes, els termes entitat o empresa s'han d'entendre d'acord amb el que preveu l'article 1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Queden excloses de la possibilitat de presentar candidatura les administracions públiques, entenent per tals les que consten a l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre.

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 265, de 3 de novembre*. Aquest Reial decret s'ha vist afectat pel Reial decret 850/2015, de 28 de setembre (*BOE núm. 245, de 13 d'octubre*).

2. Les entitats candidates han de complir els requisits següents:
  - a) Estar inscrita en el règim corresponent de la Seguretat Social i, quan escaigui, estar formalment constituïda i inscrita en el registre públic que correspongui.
  - b) Estar al corrent en el compliment de les obligacions en matèria tributària i de Seguretat Social.
  - c) No haver estat sancionada amb caràcter ferm en els dos o tres anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus respectivament, en matèria d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació, d'acord amb el que disposa el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.
  - d) No haver estat sancionada amb caràcter ferm en els dos o tres anys anteriors a la data de finalització del termini de presentació de candidatures, per infraccions greus o molt greus respectivament, en matèria d'igualtat i no-discriminació en l'accés als béns i serveis.
  - e) Disposar d'un compromís explícit en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les condicions de treball, l'organització i el funcionament intern de l'empresa, i la responsabilitat social. Aquest compromís s'ha d'acreditar per escrit i s'ha d'haver fet públic.
  - f) Haver implantat un pla d'igualtat, en els supòsits en què l'empresa estigui obligada a implantar-lo per imperatiu legal o convencional. En els altres supòsits, haver implantat un pla d'igualtat o polítiques d'igualtat.
  - g) Haver efectuat balanços o informes de seguiment i avaluació de les mesures o del pla d'igualtat en les empreses que en disposin. L'avaluació s'ha d'haver fet després que hagi transcorregut almenys un any des de la implantació de les mesures o de l'aprovació del pla d'igualtat.

3. Les societats que no puguin formular un compte de pèrdues i guanys abreujat de conformitat amb el que disposa l'article 258 del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i que disposin de consell d'administració, han de complir qualsevol dels requisits següents:

- a) Acreditar una presència de dones, en el consell d'administració, igual o superior al percentatge mitjà de dones en aquests òrgans recollit en els tres últims informes anuals de govern corporatiu de les entitats emissores de valors admesos a negociació en mercats oficials que, si s'escau, publica i actualitza la Comissió Nacional del Mercat de Valors per al conjunt d'aquestes entitats.
- b) Haver subscrit un acord amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat dins dels programes que aquest porti a terme, amb l'objecte que aquelles incrementin de manera voluntària la presència de dones en el seu consell d'administració, d'acord amb les seves característiques específiques.

## CAPÍTOL II

### PROCEDIMENT PER A LA CONCESSIÓ DEL DISTINTIU «IGUALTAT A L'EMPRESA»

#### **Article 5. Convocatòria i sol·licituds**

1. Anualment, mitjançant una ordre de la ministra d'Igualtat, s'ha de convocar el procediment per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa». L'ordre s'ha de publicar

en el *Butlletí Oficial de l'Estat* i ha d'establir les bases de cada convocatòria d'acord amb les disposicions que estableix el present capítol.

2. Els qui compleixin els requisits que exigeix l'article anterior han d'adreçar les seves sol·licituds a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació del Ministeri d'Igualtat mitjançant l'imprès normalitzat que estableixi la convocatòria corresponent, que ha de preveure la possibilitat de la tramitació electrònica. Així mateix, es poden presentar en qualsevol dels llocs que preveu l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

#### **Article 6. Documentació**

1. Les candidatures, a més de la documentació acreditativa dels aspectes que esmenta l'article 4, han d'anar acompanyades de la documentació següent:

- a) Text o textos íntegres en els quals consti el pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat a l'empresa, així com el diagnòstic de situació en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes que va servir de base per a la realització del pla d'igualtat, així com tota la documentació que complementi els uns i els altres.
- b) El balanç o l'informe sobre les mesures o els plans d'igualtat implantats a l'empresa de conformitat amb l'article 4.2.g). A les entitats amb l'obligació legal o convencional de tenir aprovat un pla d'igualtat ha d'abordar aspectes relacionats amb les condicions de treball, el model organitzatiu, la responsabilitat social de l'empresa o la difusió i publicitat dels productes i serveis que aquesta ofereix.
- c) Qualsevol altra documentació que contribueixi al millor coneixement del pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat a l'empresa candidata.
- d) En els supòsits en què l'empresa o entitat hagi sol·licitat o obtingut un distintiu anàleg de qualssevol altres administracions públiques, també ha d'aportar una còpia de la sol·licitud corresponent o de la resolució que acrediti la concessió del distintiu esmentat.

2. Documentació addicional: amb caràcter facultatiu, un informe dels representants del personal de l'empresa sobre el pla d'igualtat o les polítiques d'igualtat en què donin suport a la candidatura. Si l'empresa no disposa d'òrgans de representació de la plantilla, poden subscriure l'informe les seves pròpies treballadores i treballadors.

#### **Article 7. Comissió avaluadora**

1. En el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat s'ha de constituir una Comissió Avaluadora per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa», amb la composició següent:

- a) Presidència: la persona titular de la Direcció de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.
- b) Vocalies: tres persones que ocupin llocs amb nivell orgànic de subdirecció general o subdirecció adjunta destinades a l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, nomenades per la Presidència de la Comissió Avaluadora.
- c) Secretaria: una persona amb nivell orgànic almenys de conseller o consellera tècnica destinada a l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, nomenada per la Presidència de la Comissió Avaluadora.

2. La Comissió Avaluadora ha de verificar i avaluar la documentació presentada, atenent els criteris de valoració que estableix l'article 10, i en vista d'això ha d'elevat l'oportuna proposta de resolució a la ministra d'Igualtat.

3. La Comissió Avaluadora pot sol·licitar d'altres administracions públiques els informes que consideri oportuns sobre les empreses candidates al distintiu, per exercir millor la seva funció avaluadora.

4. La Comissió Avaluadora es regeix en el seu funcionament pel que disposa el capítol II del títol II de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

#### **Article 8. Resolució**

En vista de la proposta elevada per la Comissió avaluadora, la ministra d'Igualtat ha de dictar resolució motivada sobre les sol·licituds de concessió del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa».

Aquesta resolució s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de l'Estat*. El termini màxim per resoldre i notificar les sol·licituds és de sis mesos, a partir de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds que es fixi anualment en cada convocatòria. Transcorregut aquest termini, si no recau resolució expressa, s'entén estimada la petició.

#### **Article 9. Lliurament del distintiu**

El Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat ha de procedir al lliurament del certificat del distintiu «Igualtat a l'Empresa» en un acte públic convocat a l'efecte i el qual s'ha de dotar de la solemnitat i difusió adequades.

#### **Article 10. Criteris de valoració**

La Comissió constituïda a l'efecte d'acord amb el que preveu l'article 7 ha de realitzar l'avaluació de les sol·licituds atenent especialment la implantació i els resultats de les mesures contingudes en els Plans d'igualtat o en les Polítiques d'igualtat, el seu caràcter integral, l'aplicació de mesures d'acció positiva i l'establiment de procediments i criteris d'avaluació periòdica del Pla d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat de l'empresa.

L'avaluació ha d'atendre igualment la dimensió de les empreses i, específicament, les especials característiques de les petites i mitjanes.

En l'avaluació s'han d'atendre, fonamentalment, els aspectes següents:

1. Aspectes generals relatius al Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat.
  - a) La claredat i rigor en el disseny de les mesures que integrin el Pla d'igualtat, o les Polítiques d'igualtat en la definició dels objectius que persegueixen i dels mitjans per a la seva implantació i desenvolupament.
  - b) L'adequació del Pla o de les Polítiques d'igualtat a l'objectiu de fer front a les discriminacions per raó de gènere en el conjunt de l'empresa de forma integral.
  - c) La proporcionalitat i raonabilitat de les mesures que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat, atenent l'equilibri entre els objectius, els mitjans i els terminis establerts.
  - d) La possible coordinació amb les actuacions similars desenvolupades per altres empreses, especialment, en el mateix sector o sectors d'activitat.
  - e) La implicació tant dels representants del personal com del conjunt de la plantilla en el compromís empresarial en matèria d'igualtat.
  - f) La participació dels representants del personal, si n'hi ha, i de la plantilla en conjunt, tant en el diagnòstic, com en el disseny de les mesures que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat, i el seu control i avaluació.

- g) La participació en el diagnòstic, disseny, implantació i avaluació del Pla d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat de persones amb qualificació especialitzada en igualtat i no discriminació per raó de gènere en les relacions laborals.
  - h) La constitució de comitès o comissions específics per vetllar pel desenvolupament del Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat.
  - i) El compromís de l'alta direcció de l'empresa amb la consecució de la igualtat real i efectiva.
  - j) El disseny, implantació i avaluació de mesures d'acció positiva contra les discriminacions.
  - k) L'adopció de mesures innovadores que contribueixin efectivament a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació entre dones i homes.
2. Aspectes relatius a l'accés a l'ocupació i a les condicions de treball.
- a) La desagregació per sexe de les dades relatives al conjunt del personal que integra l'empresa, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, nivells, grups professionals o llocs de treball i la seva evolució en els últims anys.
  - b) La desagregació per sexe de les dades relatives a la retribució del personal que integra l'empresa, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, nivells, grups professionals o llocs de treball i la seva evolució en els últims anys.
  - c) L'aplicació de criteris d'accés a l'ocupació i de promoció professional adequats al principi d'igualtat i no-discriminació.
  - d) L'aplicació de sistemes i criteris de classificació professional i de retribució que compleixin els paràmetres de publicitat, objectivitat i transparència i fomentin el principi d'igualtat i no-discriminació.
  - e) L'establiment de mesures d'organització del temps de treball (jornada i horaris, torns, vacances, entre d'altres) que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, o l'establiment d'altres mesures amb la mateixa finalitat, entre aquestes, les relatives a les millores i els beneficis socials, al teletreball o a la mobilitat geogràfica, en la mesura que contribueixin a uns nivells de conciliació més alts.
  - f) L'establiment de mesures de sensibilització i divulgació que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar tant dels homes com de les dones i que consciencïïn els homes sobre la coresponsabilitat, per tal d'evitar que la maternitat sigui un desavantatge professional per a les dones.
  - g) La posada en marxa d'una oferta formativa que permeti corregir les carències de capacitació de les dones en llocs de treball en què estan subrepresentades, especialment els de més responsabilitat, diversificació, creativitat i remuneració.
  - h) La implantació de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina: codis de conducta, protocols d'actuació per donar curs a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en matèria d'assetjament, així com accions de sensibilització i formació de les treballadores i treballadors i els seus representants.
  - i) L'establiment de polítiques de prevenció de riscos laborals avançades i innovadores, en especial pel que fa a la maternitat, paternitat i lactància.
  - j) La presència de dones i l'adopció de mesures a les empreses per impulsar-ne la presència en els consells d'administració, en altres òrgans col·legiats i a la resta dels diferents llocs de presa de decisions, i la seva evolució en els últims anys.

- k) La presència de dones i l'adopció de mesures a les empreses per impulsar-ne la presència, entre d'altres, en llocs de treball d'alt contingut tecnològic, tècnic i científic, i la seva evolució en els últims anys.
  - l) L'anàlisi amb perspectiva de gènere de les decisions a adoptar en els procediments i les relacions laborals a l'empresa, per garantir que no tinguin efectes negatius sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
  - m) La difusió i garantia efectives dels drets i les facultats relatius al pla d'igualtat o a les polítiques d'igualtat i, en especial, als mecanismes de tutela contra la discriminació.
3. Aspectes relatius al model organitzatiu i a la responsabilitat social de les empreses.
- a) La informació, formació i sensibilització en igualtat i no-discriminació, tant per al conjunt de l'empresa com per a certs grups o perfils professionals.
  - b) L'existència d'agents, responsables o unitats d'igualtat, en els àmbits d'organització i direcció, o en altres àmbits de les relacions laborals.
  - c) La incorporació de mesures de gestió de la diversitat.
  - d) El disseny i les línies de producció que contribueixin a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació.
  - e) La política d'imatge de l'empresa, l'ús del llenguatge i la publicitat no sexistes que contribueixin a l'eliminació i prevenció de les situacions de discriminació.
  - f) La implementació d'actuacions de responsabilitat social en matèria d'igualtat consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o en el seu entorn social.
  - g) La integració del compromís amb la igualtat efectiva en les relacions amb tercers (proveïdors, clients, usuaris, contractistes i subcontractistes, integrants d'un grup d'empreses, entre d'altres).
  - h) La subscripció d'acords voluntaris o de codis ètics promoguts per l'Administració General de l'Estat que tinguin com a objecte augmentar la presència de dones en els llocs d'alta responsabilitat de les empreses, així com els resultats positius obtinguts com a conseqüència de la seva subscripció.
  - i) Qualsevol altres aspectes que contribueixin especialment a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes.
4. Les empreses que concorrin a les convocatòries de concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» que hagin obtingut certificacions o reconeixements de qualitat en la implantació d'un model de gestió en l'àmbit de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, atorgats per entitats sense ànim de lucre, que siguin auditats per una tercera part independent i que col·labori amb el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, han d'obtenir en la valoració dels paràgrafs e) i f) de l'article 10.2 una puntuació en aquests aspectes directament proporcional a la graduació o categoria concedida per l'entitat certificadora.
5. Per a la qualificació de les entitats per la seva mida s'ha d'atendre la seva dimensió d'acord amb els criteris que estableix la Recomanació 2003/361/CE de la Comissió, de 6 de maig de 2003, sobre la definició de microempreses, petites i mitjanes empreses (Diari Oficial L 124 de 20-05-2003), i s'han de qualificar de «grans empreses» les que no compleixin els criteris que estableix la Recomanació esmentada.

### CAPÍTOL III

#### FACULTATS I OBLIGACIONS DERIVADES DE L'OBTENCIÓ DEL DISTINTIU «IGUALTAT A L'EMPRESA»

##### **Article 11. Facultats**

1. Sense perjudici d'altres que es puguin establir, l'obtenció del distintiu «Igualtat a l'Empresa» comporta les facultats següents:

- a) El lliurament a l'empresa en un acte públic per part del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat d'un certificat de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.
- b) L'ús del distintiu en el tràfic comercial de l'empresa i amb fins publicitaris, en els termes i amb les condicions que estableix l'article 12 del present Reial decret.
- c) La valoració del distintiu als efectes de l'obtenció de subvencions públiques en les bases reguladores de les quals es premii l'efectiva consecució de la igualtat en els supòsits que estableix l'article 35 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- d) La consideració del distintiu en l'adjudicació dels contractes en els termes i condicions que estableix l'article 34.2 de la Llei orgànica 3/2007.

A aquests efectes, quan els òrgans de contractació disposin en els plecs de clàusules administratives particulars la preferència per a les empreses que estableixin mesures tendents a promoure la igualtat entre dones i homes a l'empresa, s'entén que compleixen aquest requisit les posseïdores del distintiu empresarial, sense perjudici que aquesta circumstància es pugui acreditar per qualssevol altres mitjans que l'òrgan de contractació determini.

L'empresa que hagi fet ús d'aquesta preferència està obligada a mantenir els paràmetres d'igualtat durant el termini fixat en l'adjudicació.

- e) La publicitat i difusió institucional per part del Ministeri d'Igualtat de les empreses que hagin obtingut el distintiu en matèria d'igualtat i de les polítiques d'igualtat que s'hi apliquen.

2. La concessió del distintiu és compatible amb l'atorgament d'altres distincions o premis concedits per diferents administracions públiques espanyoles o estrangeres o ens públics adscrits o dependents de les administracions esmentades, així com per entitats privades espanyoles o estrangeres en relació amb la consecució de la igualtat real i efectiva.

##### **Article 12. Obligacions generals per a les empreses distingides en matèria d'igualtat**

1. Les empreses que obtinguin el distintiu empresarial en matèria d'igualtat han de promoure activament la igualtat efectiva de dones i homes, especialment en el compliment i millora de les mesures que integren el Pla d'igualtat, o les Polítiques d'igualtat, que justifiquin la concessió del seu distintiu.

2. L'ús del distintiu empresarial està sotmès al compliment de les obligacions següents:
  - a) El distintiu ha de reproduir amb exactitud el logotip original que es determini, amb els colors i tipus de lletra indicats.
  - b) El distintiu ha d'anar associat, en tot cas, al nom de l'empresa distingida amb indicació de l'any de la concessió.
  - c) L'ús del distintiu «Igualtat a l'Empresa» s'ha d'ajustar als límits temporals de vigència inicial, pròrroga o pròrrogues de la seva concessió. Igualment, l'ús del distintiu s'ha

d'ajustar als efectes temporals que preveu el capítol IV d'aquesta norma, relatius a la suspensió, revocació de la concessió, o renúncia.

L'empresa a la qual s'hagi concedit el distintiu no en pot fer ús a partir del moment en què el període de validesa del distintiu expiri, des que el Ministeri d'Igualtat li comuniqui la suspensió temporal o la retirada definitiva del distintiu, o des que la mateixa empresa sol·liciti una suspensió voluntària temporal o la renúncia.

- d) En tot cas, l'ús del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa» està subjecte a la plena observança de la normativa aplicable, en particular, en matèria de publicitat.

### **Article 13. Informe anual**

L'empresa distingida en matèria d'igualtat ha de remetre a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació un informe anual on es reflecteixin les actuacions implantades i els seus efectes en el marc dels Plans d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat la valoració de les quals va justificar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

El termini per lliurar els informes anuals i triennals acaba l'últim dia hàbil del mes de març de cada exercici. Les entitats que hagin de lliurar el primer informe anual s'han d'ajustar al termini esmentat després que hagi transcorregut almenys un any des de la publicació de la seva concessió en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

L'informe corresponent a la tercera anualitat ha de preveure tant les actuacions i resultats previstos i produïts durant aquesta, com el conjunt dels que integrin el Pla d'igualtat o les Polítiques d'igualtat i dels que han derivat de la seva implantació al llarg dels tres anys de vigència del distintiu.

Als efectes de tramesa de l'informe anual, és aplicable el que preveu l'article 6.2.

### **Article 14. Procediment de control**

1. Correspon a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació realitzar el seguiment i control de l'aplicació i els efectes dels Plans d'igualtat o les polítiques d'igualtat que hagin justificat la concessió del distintiu.

2. Per fer el seguiment i control que assenya l'apartat anterior, la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació ha d'avaluar els informes anuals que li han de remetre les empreses distingides en matèria d'igualtat i els pot requerir la informació addicional que sigui necessària per a una valoració adequada dels Plans d'igualtat i Polítiques d'igualtat, la seva efectiva implantació i resultats.

## **CAPÍTOL IV VIGÈNCIA, SUSPENSÍO I FINALITZACÍO DE LA CONCESSÍO DEL DISTINTIU «IGUALTAT A L'EMPRESA»**

### **Article 15. Vigència**

La concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» té una vigència inicial de tres anys, i s'entén que la primera anualitat es compleix l'últim dia hàbil del mes de març següent després que hagi transcorregut almenys un any des de la publicació de la seva concessió en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

### **Article 16. Pròrroga**

Abans d'expirar el període de vigència, l'empresa distingida pot sol·licitar la pròrroga de la concessió del distintiu.

A aquest efecte, l'empresa distingida en matèria d'igualtat ha de remetre a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació la corresponent sol·licitud de pròrroga, acompanyada d'un informe triennal en el qual es reflecteixin les actuacions implantades i els seus efectes en el marc dels Plans d'igualtat o de les Polítiques d'igualtat la valoració dels quals va justificar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, així com, si s'escau, la documentació addicional que preveu l'article 6.2.

Cada pròrroga té una durada de tres anys i està subjecta als mateixos requisits i obligacions que s'estableixen per a la concessió, per la qual cosa l'incompliment de qualsevol dels aspectes que estableix l'article 4 impedeix que es prorrogui la vigència del distintiu, amb independència que l'entitat interessada es pugui presentar a futures convocatòries si compleix aquells, sense perjudici de l'aplicació dels terminis que preveu l'article 18.3.

El termini màxim per resoldre i notificar la sol·licitud de pròrroga és de sis mesos des de la presentació. En els casos en què la sol·licitud de pròrroga es presenti dins el termini i en la forma escaient, les facultats i obligacions derivades de la concessió del distintiu empresarial «Igualtat a l'Empresa» s'han de mantenir amb caràcter provisional fins que es resolgui el procediment.

### **Article 17. Suspensió**

1. La ministra d'Igualtat, d'ofici o a instància de part, prèvia audiència de l'empresa distingida, pot suspendre la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, mitjançant resolució motivada, que ha de ser publicada en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, en els casos següents:

- a) En cas que l'empresa distingida no compleixi l'obligació de tramesa de l'informe anual en la forma o en els terminis ordinaris que preveu la present norma.
- b) En cas d'alteració de les condicions que van donar lloc a la concessió del distintiu quan suposin empitjoraments no substancials dels paràmetres d'igualtat que van justificar la concessió del distintiu.
- c) En els casos d'incompliment lleu de les obligacions que preveu l'article 12 de la present norma.
- d) Quan s'iniciï un procediment de revocació, com a mesura cautelar, fins que recaigui la resolució que determini la revocació de la concessió.

2. En els casos d'incompliment que preveu la lletra a) de l'article anterior, la suspensió s'ha de mantenir fins que es compleixi l'obligació de tramesa de l'informe anual en el termini extraordinari que pugui establir el Ministeri d'Igualtat o fins que en l'informe anual corresponent se certifiqui que han canviat les circumstàncies que en van justificar la suspensió.

3. La suspensió de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat comporta la de les facultats que en deriven, en els termes que preveu l'article 11. Per a les facultats i obligacions derivades dels supòsits que preveuen els apartats c) i d) de l'article 11.1 del present Reial decret, cal atènyer-se a les especificacions corresponents en cada convocatòria d'ajuda, subvenció o adjudicació de contracte.

### **Article 18. Revocació**

1. Sense perjudici de les responsabilitats que en puguin derivar en els diferents ordres, la ministra d'Igualtat, d'ofici o a instància de part, prèvia audiència de l'empresa distingida, pot revocar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat, mitjançant resolució motivada, que ha de ser publicada en el *Butlletí Oficial de l'Estat*, en els supòsits següents:

- a) En cas d'incompliment per part de l'empresa de l'obligació de tramesa de l'informe anual a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació en la forma o en els terminis extraordinaris establerts a l'efecte.
- b) En cas d'alteració de les condicions que van donar lloc a la concessió del distintiu que suposin l'empitjorament substancial dels paràmetres d'igualtat que en van justificar la concessió.
- c) Quan es produeixi la pèrdua d'algun dels requisits necessaris per sol·licitar la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.
- d) En cas que a l'empresa es produeixin o s'apreciïn condicions o circumstàncies incompatibles amb els criteris de valoració assenyalats, o contràries a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes.
- e) En els casos d'incompliment greu o reiterat de les obligacions derivades de la concessió del distintiu. Específicament, quan l'empresa incorri en publicitat il·lícita.

2. La revocació de la concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat comporta, en tot cas, pèrdua de les facultats que en deriven. Per a les facultats i obligacions derivades dels supòsits que preveuen els apartats c) i d) de l'article 11.1 del present Reial decret, cal atènyer-se a les especificacions corresponents en cada convocatòria d'ajuda, subvenció o adjudicació de contracte.

3. Aquella empresa a la qual s'hagi revocat el distintiu queda exclosa durant tres anys de la possibilitat de sol·licitar-lo. En el cas d'una segona revocació, l'empresa queda exclosa durant 10 anys dels procediments de concessió del distintiu empresarial en matèria d'igualtat.

#### **Article 19. Suspensió i renúncia voluntàries**

L'empresa distingida en matèria d'igualtat pot sol·licitar a la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació la suspensió de la concessió del seu distintiu o renunciar-hi.

La suspensió comporta la suspensió de les facultats derivades de la concessió en els termes que preveu l'article 17 del present Reial decret.

La renúncia a la concessió del distintiu comporta la pèrdua de les facultats que en deriven en els termes que preveu l'article anterior.

### **CAPÍTOL V REGISTRE DE CONCESSIONS, RENOVACIONS, RENÚNCIES VOLUNTÀRIES, SUSPENSIONS I REVOCACIONS DEL DISTINTIU EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT**

#### **Article 20. Registre de les empreses amb distintiu «Igualtat a l'Empresa»**

El Ministeri d'Igualtat, a través de la Direcció General per a la Igualtat en l'Ocupació, ha de mantenir un Registre públic de les concessions, renovacions, renúncies voluntàries, suspensions i revocacions d'aquest distintiu empresarial.

### **CAPÍTOL VI COL·LABORACIÓ ENTRE ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**

#### **Article 21. Col·laboració entre administracions públiques**

Les administracions públiques han de garantir la coordinació i col·laboració necessàries en relació amb la concessió i revocació del distintiu i de qualssevol altres distincions i

premis als quals es refereix l'article 11.2. A aquest efecte poden comunicar les corresponents resolucions de concessió, suspensió, renovació i revocació, així com les renúncies voluntàries que es produeixin.

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL

### **Disposició adicional única. Definició dels termes entitat i empresa**

Els termes entitat i empresa utilitzats en aquest Reial decret s'han d'entendre en tot cas de conformitat amb el que preveu el primer paràgraf de l'article 4.1.

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

### **Disposició transitòria única. «Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes»**

Les empreses que hagin estat reconegudes com a «Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes» de conformitat amb el que preveu l'Ordre de 25 de gener de 1996 poden seguir utilitzant en la seva publicitat i comunicacions l'esmentat reconeixement fins que es resolgui la primera de les convocatòries que realitzi el Ministeri d'Igualtat per a la concessió del distintiu que regula el present Reial decret. A partir d'aquesta data cap empresa no pot seguir utilitzant aquest reconeixement.

A les empreses a les quals es refereix el paràgraf anterior, que concorrin a la convocatòria del Ministeri d'Igualtat per a la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa», els és aplicable en la seva integritat el règim jurídic que preveu el present Reial decret per a la sol·licitud inicial d'aquest distintiu, si bé se'ls ha de valorar el reconeixement com a «Entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes» juntament amb els altres criteris de valoració que preveu l'article 10.

## DISPOSICIONS FINALS

### **Disposició final primera. Títol competencial**

Aquest Reial decret es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a de la Constitució, que estableix la competència exclusiva de l'Estat sobre la legislació laboral.

### **Disposició final segona. Facultats de desplegament**

S'autoritza la ministra d'Igualtat a dictar totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució del que disposa el present Reial decret.

### **Disposició final tercera. Entrada en vigor**

El present Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.



# §36

## REIAL DECRET 713/2010, DE 28 DE MAIG, SOBRE REGISTRE I DIPÒSIT DE CONVENIS COL·LECTIUS, ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL I PLANS D'IGUALTAT

(fragment)

(*BOE núm. 143, de 12 de juny de 2010*)<sup>1</sup>

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

(...)

#### Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Són objecte d'inscripció en els registres de convenis i acords col·lectius de treball de les autoritats laborals competents els actes inscriptibles següents:

- a) Els convenis col·lectius de treball negociats de conformitat amb el que estableix el títol III del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com les revisions salarials que es realitzin anualment en els convenis plurianuals i les motivades per aplicació de les clàusules de "garantia salarial", les modificacions, els acords parcials a què es refereix l'article 86 del mateix text legal i les prorrogues dels convenis.
- b) Els acords interprofessionals, els acords marc i els acords sobre matèries concretes a què es refereixen l'article 83 del mateix text legal.
- c) Els acords de les comissions paritàries d'interpretació de clàusules determinades del conveni col·lectiu.
- d) Els acords de mediació com a conseqüència de la interposició de conflicte col·lectiu, així com els de fi de vaga.
- e) Els acords d'adhesió a convenis en vigor.
- f) Els plans d'igualtat l'elaboració dels quals sigui conforme amb els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
- g) Els acords establerts en empreses espanyoles de dimensió comunitària o mundial quan així s'estableixi en la normativa aplicable.
- h) Qualsevol altre acord o laude arbitral que tinguin legalment reconeguda eficàcia de conveni col·lectiu o que derivi del que estableix un conveni col·lectiu.

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat per les disposicions següents: Reial decret 1362/2012, de 27 de setembre, pel qual es regula la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius (*BOE núm. 234, de 28 de setembre*) i Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig (§37).

2. També són objecte d'inscripció les comunicacions d'iniciativa esmentades a l'article 89.1 de l'Estatut dels treballadors i les denúncies que preveu el seu article 86.

3. Així mateix són objecte d'inscripció:

- a) Les comunicacions de l'autoritat laboral a la jurisdicció competent en els supòsits de l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, així com les sentències dictades en els procediments esmentats.
- b) Les sentències de la jurisdicció competent que interpretin normes convencionals, resolguin discrepàncies plantejades en conflicte col·lectiu o es dictin com a conseqüència de la impugnació d'un conveni col·lectiu.
- c) Les disposicions sobre extensió d'un conveni, que preveu l'article 92.2 de l'Estatut dels treballadors.

(...)

## CAPÍTOL II

### REGULACIÓ DEL PROCEDIMENT D'INSCRIPCIÓ DE CONVENIS I ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL

#### **Article 6. Sol·licitud d'inscripció**

1. A fi d'iniciar el tràmit que preveu l'article 90.2 de l'Estatut dels treballadors, així com per procedir a la inscripció de la resta dels acords i actes inscripcionables que preveu l'article 2 d'aquest Reial decret, dins el termini de quinze dies a partir de la signatura del conveni, el pla d'igualtat o l'acord col·lectiu, de la data de comunicació d'iniciativa de negociacions o denúncia, la comissió negociadora o qui formuli la sol·licitud, degudament acreditada, ha de presentar a través de mitjans electrònics davant el Registre de l'autoritat laboral competent la sol·licitud d'inscripció corresponent.

A aquests efectes, són sol·licitants de la inscripció:

- a) Conveni, pla d'igualtat o acord: la persona designada per la comissió negociadora.
- b) Acords de les comissions paritàries: la persona designada per la comissió paritària.
- c) Els laudes arbitrals i els acords de mediació: la persona designada per la comissió negociadora que hagi acordat sotmetre-s'hi. No obstant això, si s'han acordat en el si d'un sistema de mediació o arbitratge, l'òrgan de direcció de l'organisme corresponent.
- d) Acords en conflictes col·lectius o de fi de vaga: la persona designada per les parts en conflicte.
- e) Comunicacions de l'article 89.1 i les denúncies de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors: qui hagi formulat la comunicació o denúncia.
- f) En els casos de comunicacions de sentències: la part legitimada de conformitat amb la normativa de procediment laboral que hagi impugnat un conveni col·lectiu, o la part legitimada de conformitat amb la normativa esmentada que hagi interposat un conflicte col·lectiu.
- g) Les extensions dels convenis: la part que en sol·liciti l'extensió.

2. En la sol·licitud d'inscripció del conveni col·lectiu, del pla d'igualtat o, si s'escau, dels acords assenyalats a l'article 2.1 d'aquest Reial decret, s'han de facilitar totes les dades relatives a les parts signants de l'acord o acte per al qual se sol·licita la inscripció i la data de la signatura, així com, si s'escau, les relatives al seu àmbit personal, funcional, territorial i

temporal i l'activitat o les activitats econòmiques que cobreixen, de conformitat amb el que estableix l'annex 1 d'aquest Reial decret.

3. Així mateix, s'han d'emplenar les dades estadístiques recollides en els models oficials que figuren a l'annex 2 d'aquest Reial decret, als efectes d'elaboració de l'estadística de convenis col·lectius.

Annex 2.I Full estadístic de convenis col·lectius d'empresa.

Annex 2.II Full estadístic de convenis col·lectius de sector.

Annex 2.III Revisió per clàusula de «garantia salarial».

Annex 2.IV Revisió salarial anual dels convenis plurianuals o de les pròrrogues de convenis per als successius anys de vigència.

Annex 2.V Full estadístic del pla d'igualtat.

Els annexos 2.I i 2.II els han d'emplenar obligatòriament les comissions negociadores quan se signi el conveni. En els convenis plurianuals s'han d'emplenar els annexos esmentats amb les dades acordades per a la seva vigència total i, respecte a les dades variables (augment salarial, jornada, clàusula de garantia salarial, nombre de treballadors afectats, etc.), exclusivament les corresponents al primer any de vigència.

L'annex 2.III s'ha d'emplenar exclusivament i obligatòriament per notificar les revisions salarials motivades per l'aplicació de la clàusula de «garantia salarial» quan aquesta ha tingut efectes retroactius sobre els salaris pactats i aplicats al principi de cada període.

L'annex 2.IV s'ha d'emplenar exclusivament per als successius anys de vigència dels convenis plurianuals o de les pròrrogues dels convenis. Emplenar-lo és obligatori, amb les dades variables esmentades, tant si s'han acordat quan s'ha signat el conveni com si són objecte de negociació o concreció posterior mitjançant un acte exprés de la comissió a la qual el conveni atribueix aquesta missió.

L'annex 2.V l'han d'emplenar les comissions negociadores dels plans d'igualtat quan se signi aquest o l'empresa si el pla el presenta aquesta.

4. Igualment l'autoritat laboral competent ha d'emplenar les dades estadístiques i identificatives que preveuen els annexos 1 i 2 d'aquest Reial decret, corresponents a les extensions de convenis, que aquest preveu a l'article 2.3.c).

#### **Article 7. Documentació adjunta**

1. Juntament amb la sol·licitud d'inscripció a què es refereix l'apartat 1 de l'article anterior s'ha de presentar també a través de mitjans electrònics la documentació següent:

- a) Text original del conveni, pla d'igualtat, acord o comunicació signat pels components de la comissió negociadora o de la part que formula la sol·licitud.
- b) Per a la inscripció dels plans d'igualtat i acords a què es refereix l'article 2.1.a), b), e) i f) d'aquest Reial decret s'han de presentar les actes de les diferents sessions que han tingut lloc, incloent-hi les referents a les de constitució de la comissió negociadora i de signatura del conveni i del pla d'igualtat, amb expressió de les parts que el subscriuguin.

2. En el cas de les extensions de convenis que preveu l'article 2.3.c) d'aquest Reial decret, s'ha de requerir a través de mitjans electrònics la documentació que preveu l'article 4 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius.

(...)

**CAPÍTOL III**  
**BASE DE DADES CENTRAL DE CONVENIS**  
**COL·LECTIUS, ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL**  
**I PLANS D'IGUALTAT**

**Article 17. Base de dades central de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat**

1. Les autoritats laborals competents en matèria de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, inclosa l'Administració General de l'Estat, han de remetre per mitjans electrònics a la base de dades centralitzada en el termini de vuit dies hàbils qualsevol assentament electrònic practicat en els seus respectius registres, així com les dades estadístiques en els casos en què sigui necessari.

Igualment han de remetre per mitjans electrònics, en el termini de vuit dies des de la seva publicació en els butlletins oficials corresponents, els enllaços als esmentats butlletins en els quals figuri la publicació del text dels convenis i acords, els plans d'igualtat o qualsevol altra comunicació objecte de publicació.

Aquesta informació ha d'integrar la base de dades central de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la gestió de la qual correspon a la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social».

2. L'aplicació de la base de dades central ha de permetre que es pugui realitzar la consulta i donar accés públic a les dades incorporades a aquests, amb l'excepció de les referents a la intimitat de les persones segons el que determina el paràgraf següent.

La gestió de les dades que consten en aquesta base de dades s'ha de portar a terme d'acord amb el que disposa la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. Les dades de caràcter personal no es poden fer servir per a finalitats incompatibles amb aquelles per a les quals aquestes dades hagin estat recollides.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

**Disposició addicional segona. Dipòsit de convenis i acords d'eficàcia limitada i acords d'empresa**

Quan se sol·liciti el dipòsit de convenis o acords col·lectius d'eficàcia limitada o acords d'empresa no inclosos a l'article 2.1.h) d'aquest Reial decret en els registres de les autoritats laborals, s'ha de remetre per mitjans electrònics el seu text, així com emplenar les dades estadístiques i identificatives que figuren en els annexos 1 i 2.<sup>2</sup> Així mateix, es pot sol·licitar el dipòsit dels acords relatius als protocols de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe de conformitat amb el que preveuen l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i aquest Reial decret.

(...)

---

<sup>2</sup> Vid. annexos en la versió consolidada d'aquest Reial decret.

**Disposició addicional cinquena. Referències al registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius**

Totes les referències que aquest Reial decret faci al registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball s'entenen fetes al registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.



# §37

## **REIAL DECRET 901/2020, DE 13 D'OCTUBRE, PEL QUAL ES REGULEN ELS PLANS D'IGUALTAT I EL SEU REGISTRE I ES MODIFICA EL REIAL DECRET 713/2010, DE 28 DE MAIG, SOBRE REGISTRE I DIPÒSIT DE CONVENIS I ACORDS COL·LECTIUS DE TREBALL**

(fragment)

*(BOE núm. 272, de 14 d'octubre de 2020; correcció d'errades BOE núm. 330, de 19 de desembre de 2020)*<sup>1</sup>

### I

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: en primer lloc, en va alterar l'article 45.2, i va establir l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta persones treballadores o més elaboressin i apliquessin un pla d'igualtat. D'aquesta manera va quedar ampliat considerablement el nombre d'empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, atès que amb anterioritat només les empreses amb més de dues-centes cinquanta persones treballadores tenien aquesta obligació. Als efectes que l'ampliació de les empreses obligades a dur a terme el pla d'igualtat es dugués a terme de manera gradual, es va incorporar una disposició transitòria dotzena a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

En segon lloc, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, va establir precisions importants respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. D'una banda, va enumerar les matèries de què s'havia de tractar obligatòriament en el diagnòstic; d'altra banda, va establir també que el pla havia de contenir els elements següents: (i) el diagnòstic de situació, que havia de ser negociat, si s'escau; (ii) els objectius a assolir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a aconseguir-los, i aquestes mesures han de ser avaluables, (iii) i, de conformitat amb la redacció original no modificada de l'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En tercer lloc, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat. Finalment, va ordenar al Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) portar a terme el desplegament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 272, de 14 d'octubre*; correcció d'errades suplement del *BOE núm. 330, de 19 de desembre*.

plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, les característiques i les condicions per a la inscripció i l'accés. Aquest Reial decret sorgeix per donar compliment al manament de desplegament reglamentari que estableix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en relació amb les matèries i els temes a què fa referència aquest precepte.

A més de les matèries esmentades expressament en aquest article com a susceptibles de desplegament reglamentari, hi ha també altres temes el desplegament reglamentari dels quals, d'acord amb el que preveu la disposició final tercera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, serveixen per millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i també per incrementar la seguretat jurídica perquè ajuden a clarificar alguns aspectes. És el cas dels aspectes relacionats amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, inclosos el diagnòstic i la constitució de la comissió negociadora, i amb el desplegament del procediment de negociació, ja que resolen qüestions com les que es plantegen quan l'empresa té diversos centres de treball amb representació legal de les persones treballadores o quan no hi ha aquesta representació legal, situacions que, atesa l'extensió de l'obligació d'elaborar plans d'igualtat, s'han de veure incrementades de manera significativa.

Amb això s'atenen els diversos criteris jurisprudencials —sentències del Tribunal Suprem de 13 de setembre de 2018 i de 14 de febrer de 2017, entre d'altres—, relatius tant a la mateixa transparència del procés negociador com al dret a la negociació de tots els subjectes cridats a formar part de la comissió negociadora dels plans d'igualtat de les empreses, de manera que l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat correspon a l'empresa, però aquell —per les característiques de l'empresa— ha de ser fruit de la negociació amb la representació de les persones treballadores, amb la intervenció d'aquella en l'elaboració del pla, inclòs el diagnòstic.

Així mateix, i en relació amb la seva extensió, d'acord amb la sentència del Tribunal Suprem de 13 de novembre de 2019, es té en compte el dret de les persones treballadores posades a disposició per les empreses de treball temporal al fet que se'ls apliquin les mesures que conté el pla d'igualtat de l'empresa usuària.

Segons el Tribunal Suprem, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, és obvi arribar a la conclusió, segons la literalitat del precepte, que «quan estableix que són aplicables als treballadors de l'empresa usuària la igualtat de tracte entre dones i homes, així com les disposicions relatives a combatre discriminacions per raó de sexe, s'hi comprenen, sens dubte, les mesures que contingui el pla d'igualtat de l'empresa usuària».

## II

Aquest Reial decret s'articula al voltant de quatre capítols, dotze articles, quatre disposicions addicionals, una disposició transitòria única i tres disposicions finals.

El capítol I determina l'abast subjectiu dels plans d'igualtat i regula les qüestions relacionades amb les empreses obligades a negociar, elaborar i implementar un pla d'igualtat. Atesa l'estructura de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i els diferents supòsits en què l'empresa elabora i aplica els plans d'igualtat esmentats, en aquest Reial decret se n'aclareix l'abast i la preceptivitat del contingut.

El capítol II té una dimensió procedimental i regula el mecanisme negociador que ha de conduir a l'elaboració del pla d'igualtat, procediment negociador que pivota al voltant de la constitució de la comissió negociadora, els subjectes que, en cada cas, estan cridats a formar-ne part i el caràcter inicial del diagnòstic.

El capítol III tracta de l'àmbit material dels plans d'igualtat, i desplega el contingut que aquests han de tenir. El diagnòstic, com a element essencial de l'obligatorietat dels plans, una vegada adoptats, que en defineix l'abast, les estratègies, les mesures i els objectius, sigui quina sigui llur naturalesa i origen, ha de ser el producte d'una labor tècnica de recollida d'informació, anàlisi quantitativa i qualitativa, i al mateix temps implicar un consens sobre la situació de partida de l'empresa i les seves necessitats específiques.

Atès que una part essencial del contingut del diagnòstic, les auditories retributives, és objecte de desplegament en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, s'hi fan les referències necessàries per tenir en compte aquest desplegament reglamentari.

Un altre aspecte que recull el Reial decret, com a part de l'abast material obligatori dels plans, és el desplegament de les mesures i els sistemes de seguiment i avaluació, i subratlla la necessitat d'adoptar criteris i terminis de revisió que garanteixin l'eficàcia i l'adequació dels plans d'igualtat.

El capítol IV, finalment, desplega l'obligació de registre dels plans d'igualtat mitjançant la modificació del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquesta obligació s'estén a tots els plans d'igualtat, al marge de llur origen i naturalesa, així com el dipòsit voluntari de les mesures i els protocols de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que, si no hi ha plans d'igualtat, totes les empreses estan obligades a elaborar i aplicar en els termes que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

### III

Aquest Reial decret compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. El Reial decret respon a la necessitat de donar desplegament reglamentari a les qüestions a què es refereix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, així com a altres aspectes d'acord amb l'habilitació de la disposició final tercera de la Llei orgànica esmentada. És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles perquè es pugui complir el que preveu, alhora que el seu desplegament serveix d'instrument per impulsar la igualtat real i efectiva entre dones i homes de conformitat amb el que disposen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola, i l'article 14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, atès que els plans i les mesures d'igualtat en les empreses són un instrument eficaç per combatre les possibles formes de discriminació existents en l'àmbit de les organitzacions i per promoure canvis culturals que evitin biaixos i estereotips de gènere que segueixen frenant la igualtat real entre dones i homes. A més, els plans d'igualtat també s'articulen com un instrument de millora de les organitzacions quant a la imatge, el clima laboral i la rendibilitat. Pel que fa al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'hi han d'aplicar. A més, compleix el principi de transparència, ja que en la seva elaboració hi ha hagut una àmplia participació dels sectors implicats, identifica clarament el seu propòsit i ofereix una explicació completa del seu contingut. Finalment, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives noves i innecessàries.

Amb aquest Reial decret s'avança en el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, principalment en els ODS 5

(«Igualtat de gènere») i 8 («Treball decent i creixement econòmic»), i en concret en el compliment de les metes 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, i 8.5, és a dir, posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones; eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en els àmbits públics i privats; reconèixer la importància de les cures i fomentar la corresponsabilitat; assegurar la participació plena i efectiva de dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge; aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball de valor igual.

Aquest Reial decret s'ha consultat a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives i a les comunitats autònomes.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social i de la ministra d'Igualtat, amb l'aprovació prèvia de la ministra de Política Territorial i Funció Pública, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 13 d'octubre de 2020,

## **DISPOSO:**

### **CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 1. Objecte**

Aquest Reial decret té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; tot això, sense perjudici de les disposicions que estableixin en aquest respecte els convenis col·lectius, dins de l'àmbit de les seves competències.

#### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. Totes les empreses que comprèn l'article 1.2 de l'Estatut dels treballadors, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar, amb una negociació prèvia, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest assetjament.

2. En el cas d'empreses de cinquanta persones treballadores o més, les mesures d'igualtat, d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que preveu aquest Reial decret.

3. A les empreses que inclou l'article 45.3 i 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els és aplicable el que estableix aquest Reial decret, excepte en el que es prevegi expressament en el conveni col·lectiu que n'estableixi l'adopció o en l'acord sancionador, respectivament.

4. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i els és aplicable el que regula aquest Reial decret quan resulti així del seu contingut.

5. Les obligacions que estableixen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han d'entendre referides a cada empresa sense perjudici de les peculiaritats que es puguin establir en els mateixos plans respecte a determinats centres de treball de conformitat amb el que preveu l'article 46.3 de la Llei orgànica esmentada.

6. Les empreses que componen un grup d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes o una part de les empreses del grup, negociat de conformitat amb les regles que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per a aquest tipus de convenis, si ho acorden així les organitzacions legitimades per fer-ho. Aquesta possibilitat no afecta l'obligació, si s'escau, de les empreses no incloses en el pla de grup de disposar del seu propi pla d'igualtat.

El pla d'igualtat de grup ha de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que el componen i els convenis col·lectius que els són aplicables, i incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes. Així mateix, ha de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

### **Article 3. Quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa**

1. Als efectes del que disposa l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial s'ha de computar, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.

A aquest nombre de persones s'hi han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat, que, havent estat vigents en l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció s'ha de computar com una persona treballadora més.

2. El còmput derivat dels càlculs que preveu l'apartat anterior s'ha d'efectuar als efectes de comprovar que s'assoleix el llindar de persones de plantilla que fa obligatori el pla d'igualtat, almenys, l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

3. Una vegada assolit el llindar que fa obligatori el pla d'igualtat, sigui quin sigui el moment en què això es produeixi, neix l'obligació de negociar, elaborar i aplicar el pla d'igualtat. Aquesta obligació es manté encara que el nombre de persones treballadores se situï per sota de cinquanta, una vegada constituïda la comissió negociadora i fins que conclouï el període de vigència del pla acordat en aquest o, si s'escau, durant quatre anys.

## CAPÍTOL II PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT

### **Article 4. Termini per portar a terme la negociació**

1. Sense perjudici de les millores que puguin establir els convenis col·lectius, les empreses han d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què hagin assolit les persones de plantilla que ho fan obligatori, computades d'acord amb el que disposa l'article anterior.

2. Les empreses que no recull l'apartat anterior i que quedin obligades per un conveni col·lectiu a negociar un pla d'igualtat han d'iniciar el procediment de negociació dins del termini que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, dins dels tres mesos posteriors a la publicació d'aquest.

3. Quan l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat sigui acordada per l'autoritat laboral en un procediment sancionador, en substitució de les sancions accessòries, el termini per iniciar el procediment de negociació, si s'escau, és el que fixa l'acord esmentat.

4. En tot cas, les empreses ho han de tenir negociat, aprovat i presentada la sol·licitud de registre del seu pla d'igualtat en el termini màxim d'un any a comptar de l'endemà de la data en què finalitzi el termini previst per iniciar el procediment de negociació de conformitat amb el que estableixen els apartats anteriors.

### **Article 5. Procediment de negociació dels plans d'igualtat**

1. Sense perjudici de previsions diferents acordades en un conveni col·lectiu, i de conformitat amb el que preveuen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, han de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb aquest article.

A aquests efectes, s'ha de constituir una comissió negociadora en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

2. Com a regla general, participen en la comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin així, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i els delegats de personal.

La composició de la part social en la comissió negociadora ha de ser proporcional a la seva representativitat.

El procediment de negociació en els aspectes de què no tracti expressament aquest reglament és el que estableix l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

En les empreses amb diversos centres de treball hi ha de negociar el comitè intercentres si n'hi ha i té establertes competències per a la negociació.

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa s'ha de regir pel que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per als convenis d'aquest àmbit.

3. En les empreses on no hi hagi les representacions legals que esmenta l'apartat anterior s'hi ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del

sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable. La comissió negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims. No obstant això, aquesta comissió sindical ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

Si hi ha centres de treball amb la representació legal a què es refereix l'apartat 2 i centres de treball sense aquesta representació, la part social de la comissió negociadora ha d'estar integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que tenen la representació esmentada en els termes que estableix l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda de conformitat amb el paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no tinguin la representació que esmenta l'apartat 2. En aquest cas, la comissió negociadora s'ha de compondre d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La comissió negociadora pot tenir suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els quals hi poden intervenir amb veu però sense vot.

4. S'ha de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de les dues parts de la comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

5. Durant el procés de negociació, s'ha d'estendre acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que han de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si és necessari.

6. Les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de l'empresa i de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la comissió.

En cas de desacord, la comissió negociadora pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si s'acorda així, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent, si s'hi ha previst així per a aquests casos.

El resultat de les negociacions l'han de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

7. Constituïda la comissió negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tenen dret a accedir a tota la documentació i la informació que siguin necessàries per a les finalitats previstes, i l'empresa està obligada a facilitar-la en els termes que estableix l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

8. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tenen els mateixos drets i obligacions que les persones que intervinguin en la negociació de convenis i acords col·lectius. Les persones que integren la comissió negociadora, així com, si s'escau, les persones expertes que l'assisteixin, han d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que se'ls hagi comunicat expressament amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a la comissió no es pot utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament.

#### **Article 6. Competències de la comissió negociadora**

1. La comissió negociadora té competències en:
  - a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.

- b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
  - c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
  - d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
  - e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
  - f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa comissió, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
2. A més, correspon a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
  3. La comissió negociadora del pla es pot dotar d'un reglament de funcionament intern.

### **CAPÍTOL III**

#### **CONTINGUT DELS PLANS D'IGUALTAT**

##### **Article 7. Diagnòstic de situació**

1. El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, les diferències, els desavantatges, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

S'ha d'incloure un resum d'aquesta anàlisi i de les seves conclusions i propostes principals en un informe que ha de formar part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic s'ha de referir almenys a les matèries següents:

- a) Procés de selecció i contractació.
  - b) Classificació professional.
  - c) Formació.
  - d) Promoció professional.
  - e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
  - f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
  - g) Infrarepresentació femenina.
  - h) Retribucions.
  - i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. El diagnòstic s'ha d'estendre a tots els llocs i centres de treball de l'empresa, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el seu sistema general de gestió, i analitzant els efectes que té per a dones i homes el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del

treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a través de contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti.

L'anàlisi s'ha d'estendre també a tots els nivells jeràrquics de l'empresa i al seu sistema de classificació professional, incloent-hi dades desagregades per sexe dels diferents grups, categories, nivells i llocs, la seva valoració, la seva retribució, així com als diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascensos.

3. Per a l'elaboració del diagnòstic, s'han d'atendre els criteris específics que assenyalen l'annex.

4. En tot cas, si el resultat del diagnòstic posa de manifest la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en determinats llocs o nivells jeràrquics, els plans d'igualtat han d'incloure mesures per corregir-la, poden establir mesures d'acció positiva amb la finalitat d'eliminar la segregació ocupacional de les dones tant horitzontal com vertical, i així compleixen l'objectiu d'igualtat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, de conformitat amb el que preveuen l'article 11 i l'article 17.4 de l'Estatut dels treballadors.

### **Article 8. Contingut mínim dels plans d'igualtat**

1. Els plans d'igualtat, siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

2. Els plans d'igualtat s'han d'estructurar de la manera següent i han de tenir, almenys, el contingut següent:

- a) La determinació de les parts que els concerten.
- b) L'àmbit personal, territorial i temporal.
- c) L'informe del diagnòstic de situació de l'empresa o, en el supòsit a què es refereix l'article 2.6, un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d) Els resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- e) La definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.
- f) La descripció de mesures concretes, el termini d'execució i prioritització d'aquestes mesures, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g) La identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- h) El calendari d'actuacions per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i) El sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) La composició i el funcionament de la comissió o l'òrgan paritari encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k) El procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, mentre la normativa legal o convencional no obligui a adequar-lo.

3. El pla d'igualtat ha de contenir les mesures que siguin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i pot incorporar mesures relatives a matèries no enumerades a

l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com ara la violència de gènere, el llenguatge i la comunicació no sexistes o d'altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

4. En tot cas, les mesures d'igualtat que conté el pla d'igualtat han de respondre a la situació real de l'empresa considerada individualment reflectida en el diagnòstic i han de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes en l'empresa.

**Article 9. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla**

1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que han de determinar, si s'escau, les parts negociadores, no pot ser superior a quatre anys.

2. Sense perjudici dels terminis de revisió que s'hi puguin preveure de manera específica, i que han de ser coherents amb el contingut de les mesures i els objectius establerts, els plans d'igualtat s'han de revisar, en tot cas, quan hi concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagin de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació que preveuen els apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

3. Quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

4. Les mesures del pla d'igualtat es poden revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que s'hi vagin apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.

5. En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, s'hi ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en el qual han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que es pugui, ha de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

6. El seguiment i l'avaluació de les mesures que preveu el pla d'igualtat s'ha de fer de manera periòdica segons que s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i les funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, se n'ha de fer almenys una avaluació intermèdia i una altra de final, així com quan ho acordi la comissió de seguiment.

#### **Article 10. Extensió dels plans d'igualtat**

1. Els plans d'igualtat han d'incloure la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball i del que preveu l'article 2.6 sobre plans d'igualtat en el cas de grup d'empreses.

2. Així mateix, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures que contingui el pla d'igualtat de l'empresa usuària són aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis.

### **CAPÍTOL IV REGISTRE DE PLANS D'IGUALTAT I DIPÒSIT DE MESURES I PROTOCOLS PER PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

#### **Article 11. Registre de plans d'igualtat**

1. Els plans d'igualtat han de ser objecte d'inscripció obligatòria en un registre públic, sigui quin sigui llur origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat adoptats o no per un acord entre les parts.

2. A aquests efectes, es considera Registre de plans d'igualtat de les empreses el Registre de convenis i acords col·lectius de treball que regula el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, sense perjudici dels registres de convenis i acords col·lectius de treball creats i regulats per les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències.

3. Aquesta inscripció en el Registre permet l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.

4. En la sol·licitud d'inscripció dels plans d'igualtat, aquests han d'anar acompanyats del full estadístic recollit en el model corresponent que estableix el Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

#### **Article 12. Dipòsit de mesures i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe**

Són objecte de dipòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguin adoptades de conformitat amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

### **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Disposició addicional primera. Registre de plans d'igualtat**

S'han d'efectuar les modificacions necessàries en el Registre de convenis i acords col·lectius perquè aquest distingeixi els plans d'igualtat negociats i els acordats, i al seu torn distingeixi si són obligatoris o voluntaris, i en faciliti la consulta automatitzada.

### **Disposició addicional segona. Mesures de foment i suport a l'elaboració i l'aplicació de mesures i plans d'igualtat en les empreses**

Amb la finalitat d'impulsar l'adopció i la implantació de plans d'igualtat en les empreses, així com llur seguiment i avaluació, la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere, a través de l'Institut de la Dona, ha de promoure, amb la participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, mesures de foment, suport i assistència tècnica, consistents, entre d'altres, en la promoció i realització d'accions formatives, posada a disposició de guies i manuals de referència, i qualssevol altres que puguin ser necessàries de conformitat amb el que disposa l'article 49 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

### **Disposició addicional tercera. Guies i protocols de bones pràctiques**

Sense perjudici del que disposa la disposició addicional segona, el Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat, amb la col·laboració, si s'escau, de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, poden elaborar i distribuir guies i protocols de bones pràctiques que permetin superar estereotips de gènere en la contractació i promoció, en especial entre el personal amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins de les empreses que hi garanteixi una integració efectiva de la perspectiva de gènere.

### **Disposició addicional quarta. Distintiu d'Igualtat**

Als efectes de la concessió del distintiu «Igualtat a l'Empresa» i per determinar l'existència de participació dels representants i de la plantilla en el pla d'igualtat com a criteri de valoració en els termes que estableix l'article 10.1.f) del Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'Empresa», s'ha de prendre en consideració si el pla ha estat negociat i, si s'escau, acordat.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

### **Disposició transitòria única. Regles transitòries**

Els plans d'igualtat vigents en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret s'han d'adaptar en el termini previst per revisar-los i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, previ procés negociador.

## **DISPOSICIONS FINALS**

(...)

### **Disposició final segona. Títol competencial**

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

### **Disposició final tercera. Entrada en vigor**

Aquest Reial decret entra en vigor al cap de tres mesos de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

## ANNEX

### DISPOSICIONS APLICABLES PER A L'ELABORACIÓ DEL DIAGNÒSTIC

L'elaboració del diagnòstic ha d'atendre els criteris següents:

1. Condicions generals
  - 1r. Totes les dades i els indicadors relatius a cadascuna de les matèries que formin part del diagnòstic han d'estar desagregats per sexe.
  - 2n. El diagnòstic ha de contenir informació bàsica, interna i externa, de les característiques, l'estructura organitzativa i la situació de cada empresa considerada individualment, atenent, si s'escau, les peculiaritats de cada centre de treball i de l'activitat duta a terme.
    - a) Informació relativa, almenys, al sector d'activitat, la dimensió de l'empresa, la història, l'estructura organitzativa i la dispersió geogràfica d'aquesta, si s'escau.
    - b) Informació interna amb dades desagregades per sexe en relació, entre d'altres, amb les qüestions següents:
      - Distribució de la plantilla per edat, vinculació, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat, nivell de formació, així com la seva evolució en la promoció en els últims anys.
      - Distribució per sexe de la representació de les treballadores i treballadors en relació amb la plantilla.
    - c) Informació interna i externa sobre la publicitat, la imatge, la comunicació corporativa i l'ús del llenguatge no sexista, informació dirigida a la clientela, compromís amb la igualtat d'empreses proveïdores, subministradores, o clients, etc.
- 3r. El diagnòstic ha d'incloure una referència al procés i la metodologia utilitzada per portar-lo a terme, les dades analitzades, la data de recollida d'informació i de realització del diagnòstic, així com una referència a les persones físiques o jurídiques que han intervingut en la seva elaboració.
- 4t. En l'elaboració del diagnòstic hi poden participar, a fi d'assessorar les persones legitimades per negociar, persones amb formació o experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball.
- 5è. El diagnòstic ha de reflectir fidelment en quina mesura la igualtat entre dones i homes està integrada en la gestió i l'estructura de l'empresa, així com els àmbits prioritaris d'actuació.

#### 2. Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional

El diagnòstic ha de contenir informació desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex, relativa a:

- a) Els ingressos i cessaments produïts en l'últim any amb la indicació de la causa, especificant-hi l'edat, la vinculació, el tipus de relació laboral, el tipus de contractació i la jornada, el nivell jeràrquic, els grups professionals o els llocs de treball i les circumstàncies personals i familiars de conformitat amb el que disposa l'article 88 del Reial decret 439/2007, de 30 de març, pel qual s'aprova el Reglament de l'impost sobre la renda de les persones físiques i es modifica el Reglament de plans i fons de pensions, aprovat pel Reial decret 304/2004, de 20 de febrer.

- b) Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.
- c) Els criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, la promoció professional, la gestió i la retenció del talent.
- d) El llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.
- e) El perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, si s'escau, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.
- f) Les dades desagregades relatives al nombre de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els últims anys, diferenciant-les també en funció del tipus de contingut de les accions formatives, l'horari d'impartició, els permisos atorgats per a la concurrència a exàmens i les mesures adoptades per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

Així mateix, s'hi ha d'informar sobre la formació necessària, que ha de ser proporcionada per l'empresa, per a l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions fetes en el lloc de treball.

- g) Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys, especificant-hi el nivell jeràrquic, el grup professional, els llocs de treball, les responsabilitats familiars i el nivell de formació d'origen i dels llocs als quals s'ha promocionat, les característiques dels llocs de treball objecte de promoció, indicant-hi si aquestes estan vinculades a la mobilitat geogràfica, la dedicació exclusiva, la disponibilitat per viatjar o d'altres, i la informació sobre la seva difusió i publicitat.

En el diagnòstic s'ha d'analitzar la incidència en la promoció de la formació, els mèrits que s'hi valoren, així com el pes atorgat a l'antiguitat de la persona treballadora, i l'adequació de les capacitats al perfil del lloc de treball a cobrir, de conformitat amb el que disposa l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

### 3. Classificació professional, retribucions i auditories retributives

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

- a) El diagnòstic ha de fer una descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, tasques, funcions, i dels sistemes i/o criteris de classificació professional utilitzats per grups professionals, i/o categories, analitzant-hi la possible existència de biaixos de gènere i de discriminació directa i indirecta entre dones i homes, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.  
Així mateix, el diagnòstic ha d'analitzar la distribució de la plantilla de conformitat amb el sistema o criteri per a la classificació professional utilitzat en l'empresa.
- b) Per fer el diagnòstic en matèria salarial, l'empresa ha de facilitar totes les dades desagregades per sexe coincidents amb la realitat, relatives tant al salari base com a complements, així com a tots i cadascun dels conceptes salarials i extrasalarials restants, diferenciant-hi les percepcions salarials de les extrasalarials, així com llur naturalesa i origen, encreuades al seu torn per grups, categories professionals, lloc, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com qualsevol altre indicador que es consideri oportú per a l'anàlisi retributiva.

El diagnòstic ha de contenir tant les dades a què es refereix l'apartat anterior com la seva anàlisi, amb la finalitat de valorar l'existència de desigualtats retributives i de quin tipus, i n'ha d'indicar el possible origen.

A més, s'han d'analitzar i recollir en el diagnòstic els criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials.

Els conceptes salarials a què es refereix aquest apartat inclouen totes i cadascuna de les percepcions retributives, sense cap exclusió, incloses les retribucions en espècie i sigui quina sigui llur naturalesa i origen.

També han de formar part d'aquest diagnòstic el registre retributiu i l'auditoria retributiva.

#### 4. Condicions de treball

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha de recopilar informació necessària per mesurar i avaluar, a través d'indicadors, quantitatius i qualitatius, les condicions de treball de tot el personal, inclosos els treballadors i les treballadores posats a disposició en l'empresa usuària, tenint en compte els aspectes generals que afectin el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica, l'estabilitat laboral de dones i homes, i en concret:

- a) La jornada de treball.
- b) L'horari i la distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries.
- c) El règim de treball a torns.
- d) El sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius.
- e) El sistema de treball i rendiment, inclòs, si s'escau, el teletreball.
- f) Les mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- g) La intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió.
- h) El sistema de classificació professional i promoció a la feina, detallant-hi el lloc d'origen i destinació.
- i) El tipus de suspensions i extincions del contracte de treball.
- j) Els permisos i les excedències de l'últim any i els motius, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació.
- k) La implementació, l'aplicació i els procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat en l'empresa.
- l) Les absències no justificades, especificant-ne les causes, per edat, vinculació amb l'empresa, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació.
- m) El règim de mobilitat funcional i geogràfica, segons el que preveuen els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors.
- n) Les modificacions substancials de les condicions de treball, tal com estan definides a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, que s'hagin pogut produir en els últims tres anys.
- o) La identificació del nombre i les condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa.
- p) Les inaplicacions de conveni efectuades de conformitat amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors També s'hi ha de tenir en compte la

implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, i la valoració de llocs de treball i el seu possible impacte amb perspectiva de gènere.

5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha de contenir:

- a) Les mesures implantades per l'empresa per facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets.
- b) Els criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per informar els treballadors i les treballadores sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- c) Els permisos i les excedències de l'últim any i els motius, desagregats per edat, sexe, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació.
- d) L'anàlisi de la manera com les prerrogatives empresarials afecten particularment les persones amb responsabilitats de cura (per exemple, els canvis de funcions, la distribució irregular de la jornada, els canvis de centre sense canvi de residència, les modificacions substancials de les condicions de treball, els trasllats, els desplaçaments...).

6. Infrarepresentació femenina

La informació que conté aquest apartat ha d'estar desagregada per sexe, de conformitat amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest annex.

El diagnòstic ha d'informar sobre la distribució de la plantilla en els llocs de diferent nivell de responsabilitat en funció del sexe per identificar l'existència, si s'escau, d'una infrarepresentació de dones en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical). Per fer-ho, s'ha d'analitzar:

- a) La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic.
- b) La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i l'experiència de les treballadores i els treballadors.
- c) Si s'escau, la presència de dones i homes en la representació legal de les treballadores i els treballadors i en l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat.

Per a aquesta anàlisi s'han de tenir en compte les dades obtingudes dels apartats b), c), d) i e) de l'apartat 2 d'aquest annex.

En aquest apartat també s'ha d'analitzar la distribució de la plantilla en l'empresa, i mesurar el grau de masculinització o feminització que caracteritza cada departament o àrea (segregació horitzontal). A aquests efectes, s'ha de recollir en el diagnòstic el nombre total d'homes i dones en l'empresa, així com en cada grup professional, categoria professional i llocs, amb la finalitat de conèixer el grau d'infrarepresentació ocupacional femenina.

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En el diagnòstic s'ha de fer una descripció dels procediments i/o les mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com de l'accessibilitat d'aquests.

El procediment d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha de formar part de la negociació del pla d'igualtat de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Els procediments d'actuació han de preveure en tot cas:

- a) La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.
- b) El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- c) La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.

A més, els procediments d'actuació han de respondre als principis següents:

- a) La prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La informació i l'accessibilitat dels procediments i les mesures.
- b) La confidencialitat i el respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- c) El respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
- d) La prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- e) La diligència i celeritat del procediment.
- f) La garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

Així mateix, i de conformitat amb l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, les mesures s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Als efectes de l'adopció, l'aplicació, el seguiment i l'avaluació dels procediments específics per a la prevenció i protecció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, s'hi poden tenir en compte els manuals, les guies o les recomanacions que elabori la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere.

Tal com recull l'article 8.2 d'aquest Reial decret, el pla d'igualtat ha de contenir les mesures que siguin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i pot incorporar mesures relatives a matèries no enumerades a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com ara violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o d'altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.



# §38

## **REIAL DECRET 902/2020, DE 13 D'OCTUBRE, D'IGUALTAT RETRIBUTIVA ENTRE DONES I HOMES**

*(BOE núm. 272, de 14 d'octubre de 2020)*<sup>1</sup>

### I

L'obligació que tenen els poders públics de garantir l'efectivitat del principi d'igual retribució per feines, no només iguals, sinó d'igual valor, actualment és indiscutible. Des que el Conveni número 100 de l'OIT de 1951 ho va configurar de manera expressa o des que també ho feu la Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins, la igualtat retributiva per feines d'igual valor constitueix un dels elements essencials del principi d'igualtat real i efectiva entre dones i homes.

En l'àmbit de la Unió Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i d'ocupació (refosa), que incorpora el principi d'igualtat de retribució per a un treball d'igual valor, a l'article 4, juntament amb la definició de la discriminació indirecta, a l'article 2, és una norma que no només estableix obligacions genèriques sinó que insisteix en l'efectivitat dels instruments de transposició utilitzats pels estats membres, particularment exigint-los que garanteixin en cas de discriminació per raó de sexe reparacions efectives a les víctimes i sancions dissuasives. La prohibició de discriminació retributiva per raó de sexe i la consegüent obligació de garantir la valoració correcta dels llocs de treball constitueix, doncs, una obligació específica i directament exigible a tots els estats membres, manifestació de la lluita efectiva contra la discriminació indirecta per raó de sexe, els pressupòsits de la qual s'han consolidat al llarg dels més de 40 anys transcorreguts des de l'aprovació de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975.

Però també en l'àmbit de la discriminació retributiva directa s'ha produït una ampliació important de la protecció dispensada en l'àmbit de la Unió Europea. Efectivament, a l'actual article 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, s'estableix que constitueix discriminació directa «la situació en què una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en una situació comparable». En l'àmbit retributiu això implica que la concurrència de discriminació directa es produeix quan una persona no només és o ha estat tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, sinó també quan «pugui ser tractada» de manera menys favorable que una altra en una situació comparable, fet que facilita considerablement que es pugui apreciar l'existència de discriminació retributiva directa.

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el suplement del *BOE núm. 272, de 14 d'octubre*.

Amb tot, el gran repte de la discriminació retributiva per raó de sexe en aquest moment és la discriminació indirecta per valoració incorrecta dels llocs de treball. En aquest sentit i per aplicar millor i de manera més eficaç el principi d'igualtat de retribució, amb la finalitat de lluitar contra les discriminacions en aquesta matèria i contribuir a fer front a la persistent diferència de retribució entre homes i dones, la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència, estableix que els estats havien d'optar per, almenys, una de les mesures següents: (i) dret individual a la informació retributiva dels nivells salarials desglossada per gènere (mitjanes) a requeriment del treballador i la treballadora; (ii) atribució del dret a aquesta informació amb caràcter periòdic, en benefici de les persones treballadores i dels seus representants, en les empreses d'almenys cinquanta persones treballadores; (iii) obligació que les empreses d'almenys dues-centes cinquanta persones treballadores elaborin auditories salarials (amb mitjanes retributives i anàlisi de sistemes de valoració dels llocs), que s'han de posar a disposició dels i les representants; (iv) garantia que la qüestió de la igualtat de retribució, en particular les auditories salarials, es debati en el nivell adequat de la negociació col·lectiva.

A més, des de la Directiva 75/117/CEE, del Consell, de 10 de febrer de 1975, fins a l'actualitat, la prohibició de diferent retribució per treball d'igual valor ha donat lloc a una voluminosa i consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, basada en la prohibició de la sobrevaloració i infravaloració per gènere dels llocs de treball (per tots STJCEE d'1 de juliol de 1986, afer Dato, C-237/85) i l'exigència de transparència retributiva a l'empresariat per justificar una eventual diferència retributiva estadística entre dones i homes (per tots, STJCEE de 17 d'octubre de 1989, afer Danfoss, C-109/88).

Uns pressupòsits similars va assumir el Tribunal Constitucional espanyol que, des dels seus inicis, va aplicar el concepte d'igual retribució per treball d'igual valor entre homes i dones. La sentència pionera va ser la STC 145/1991, d'1 de juliol, la doctrina de la qual es va consolidar en sentències posteriors (per exemple, a la STC 58/1994, de 28 de febrer). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establert els principis en què s'ha de basar l'actuació empresarial i els convenis col·lectius als efectes que no s'incorri en discriminació retributiva per raó de sexe.

Així mateix, l'Estratègia europea per a la igualtat de gènere 2020-2025 estableix els objectius estratègics i les accions clau de la Comissió Europea per a aquest període 2020-2025 en matèria d'igualtat entre homes i dones, entre les quals hi ha garantir la igualtat de participació i d'oportunitats en el mercat laboral, incloent-hi l'eliminació de la bretxa retributiva de gènere. Per fer front a la desigualtat de remuneració, la Comissió ha obert una consulta pública sobre la transparència salarial i s'ha compromès a presentar mesures vinculants per a finals de 2020.

## II

En l'ordenament espanyol, el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor es regula a l'article 28 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. És un precepte que ha anat creixent en importància des de la seva primera formulació en el text de l'Estatut dels treballadors de 1980 i que ha estat recentment modificat pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Aquest últim ha configurat a Espanya un sistema que millora el que estableix la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014, i que combina diverses de les opcions

establertes en aquest text: així, el sistema espanyol de registre retributiu permet l'accés de la representació legal de les persones treballadores a la informació retributiva desglossada i amitjanada en totes les empreses, i no només en aquelles amb almenys cinquanta persones treballadores com estableix la Recomanació. Així mateix, l'auditoria salarial, que en la Recomanació es refereix a les empreses d'almenys dues-cents cinquanta persones treballadores, en la norma espanyola s'aplica a totes les empreses que tenen l'obligació de tenir plans d'igualtat que, una vegada transcorreguts els terminis transitoris que estableix el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, ha d'afectar a Espanya totes les empreses d'almenys cinquanta persones treballadores.

No obstant això, el nou marc requereix un desplegament reglamentari que concreti els seus pressupòsits i que determini el contingut de les obligacions en diferents aspectes com ara: el concepte de treball d'igual valor, donant certesa i seguretat jurídica sobre el seu abast i la necessitat que es tinguin en compte factors objectius vinculats de manera estricta i necessària amb el treball desenvolupat; l'obligació del registre retributiu, desenvolupant, entre altres aspectes, els criteris concrets per desagregar per sexe la informació retributiva de l'empresa; els sistemes de classificació professional continguts en els convenis col·lectius i la seva vinculació necessària amb el registre i la transparència retributiva a través d'una valoració correcta dels llocs de treball, així com el dret de les persones treballadores a accedir al contingut del registre.

Especialment rellevant, com a instrument de transparència en determinades empreses, és el desenvolupament del concepte i el contingut de les auditories salarials, donant, en aquest punt concret, compliment al que disposa l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, introduït pel Reial decret llei esmentat.

Malgrat que el desenvolupament de les auditories està vinculat al mandat que conté l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'entén que, sense perjudici de la seva ubicació, tant materialment com instrumentalment, l'auditoria està concebuda com un element nuclear en la consecució de l'objectiu de la igualtat retributiva entre dones i homes a través del principi i el reforç de la transparència i així ho posa de manifest la Recomanació de la Comissió de 7 de març de 2014.

Aquest Reial decret, per tant, complementa la regulació que conté el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest Reial decret també desplega el que estableixen els articles 22.3 i 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors, modificats tots dos pel Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, i que estableixen, respectivament, l'obligació que la classificació professional es faci de conformitat amb criteris lliures de discriminació, i la garantia d'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes en el cas dels contractes a temps parcial.

### III

L'estructura i el contingut del Reial decret respon a quatre capítols, onze articles, quatre disposicions addicionals, una disposició transitòria única i quatre disposicions finals.

El capítol I, relatiu a l'objecte i l'àmbit d'aplicació del Reial decret, consta de dos articles.

L'article 1 es refereix al seu objecte, descrit com el conjunt de mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, i al desenvolupament dels mecanismes necessaris per identificar l'existència de bretxes retributives injustificades o discriminatòries.

L'article 2 es refereix al seu àmbit personal d'aplicació, que inclou les relacions laborals regulades en l'Estatut dels treballadors.

El capítol II defineix dos elements bàsics en els seus diferents aspectes substantius per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i no discriminació: el principi de transparència, que permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor i la quantia de les retribucions, la qual cosa permet deduir i identificar possibles discriminacions, tant directes com indirectes; i l'obligació d'igual retribució per feines d'igual valor, aportant totes les dades que s'han de tenir en compte per a un exercici de valoració correcte.

El capítol III desenvolupa en diferents seccions els instruments que fan possible el principi de transparència retributiva.

La secció 1a inclou tant les normes generals sobre el registre retributiu, desenvolupant els elements objectius, personals i temporals de l'obligació de registre que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb la modificació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, com les normes que es refereixen de manera específica al registre d'empreses amb obligació d'auditoria, cosa que vincula el contingut dels registres retributius amb els plans d'igualtat i l'objectiu d'aquests últims descrit a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'acord amb la modificació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

Així mateix, i com a element clau del principi de transparència, es garanteix l'accés adequat de les persones treballadores a la informació continguda en el registre retributiu, a través de la representació legal en tot cas quan n'hi hagi, o de manera directa, cas en què la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amytjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

La secció 2a s'ocupa del concepte i el contingut de l'auditoria retributiva.

Així, l'auditoria retributiva, d'acord amb el que preveu l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i com a part del pla d'igualtat, ha d'incorporar les dades necessàries per comprovar que el sistema de retribució existent a l'empresa garanteix de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

També ha de permetre la definició de les diferents necessitats per evitar, corregir i prevenir obstacles existents o que es puguin produir.

L'auditoria retributiva compleix, per consegüent, amb dos propòsits necessaris i complementaris: proporcionar informació suficient, racional i adequada sobre l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i prevenir situacions de risc discriminatori sigui quin sigui el seu origen.

La secció 3a per la seva part estableix la transparència necessària en la negociació col·lectiva i la valoració adequada dels llocs de treball.

El capítol IV descriu, per la seva part, l'abast de la tutela judicial i administrativa, i recorda el valor de la justificació que preveu l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors sense que es pugui aplicar per descartar l'existència d'indicis de discriminació, així com el principi d'igualtat de retribució respecte de les persones treballadores a temps parcial, en desplegament del que preveu l'article 12.4.d) de l'Estatut dels treballadors.

Respecte de les disposicions addicionals, s'estableix una referència específica a la participació institucional, la previsió de la celebració de reunions per a l'anàlisi de l'efectivitat de la lluita contra la bretxa retributiva, l'elaboració d'una guia tècnica per a les auditories retributives i l'aplicació d'aquest Reial decret al personal laboral al servei de les administracions públiques.

La disposició transitòria única ajusta l'exigència de les auditories retributives i els registres a la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i a la seva exigència gradual a les empreses de cinquanta treballadors o més.

Finalment, les disposicions finals inclouen la previsió sobre l'elaboració d'un procediment de valoració dels llocs de treball, el títol competencial prevalent en virtut del qual es dicta el present Reial decret, l'habilitació per al seu desplegament normatiu i aplicació, així com l'inici d'entrada en vigor al cap de sis mesos de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

## IV

Aquest Reial decret compleix els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència que conté l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. El reial decret respon a la necessitat de donar desplegament reglamentari a les obligacions legals establertes d'acord amb l'habilitació de la disposició final primera del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març. És eficaç i proporcional, ja que regula els aspectes imprescindibles perquè es pugui complir el que s'hi preveu. Quant al principi de seguretat jurídica, la norma estableix de manera clara els límits que s'hi han d'aplicar. A més, compleix el principi de transparència ja que en la seva elaboració hi ha hagut una àmplia participació dels sectors implicats a través dels tràmits de consulta i d'audiència i informació públiques, identifica clarament el seu propòsit i s'ofereix una explicació completa del seu contingut. Finalment, la norma és coherent amb el principi d'eficiència, atès que la seva aplicació no imposa càrregues administratives addicionals i innecessàries.

Amb aquest Reial decret s'avança en el compliment de la meta 8.5 de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, és a dir, aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor, així com en el de la meta 5.1, que té com a objectiu posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes en tot el món.

Aquest Reial decret s'ha consultat específicament a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives i a les comunitats autònomes.

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

En virtut d'això, a proposta de la ministra de Treball i Economia Social i de la ministra d'Igualtat, d'acord amb el Consell d'Estat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 13 d'octubre de 2020,

## DISPOSO:

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Objecte

L'objecte d'aquest Reial decret és establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar-hi en contra, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles

existents, de conformitat amb el que estableixen els articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola i d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament general de protecció de dades), i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

Aquest Reial decret és aplicable en l'àmbit de les relacions laborals que regula el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

## **CAPÍTOL II PRINCIPI DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA I OBLIGACIÓ D'IGUAL RETRIBUCIÓ PER TREBALL D'IGUAL VALOR**

### **Article 3. Principi de transparència retributiva**

1. A fi de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes, les empreses i els convenis col·lectius han d'integrar i aplicar el principi de transparència retributiva entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució.

2. El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si s'escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball, cosa que ocorre quan, per desenvolupar un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percep una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir la finalitat esmentada siguin adequats i necessaris.

3. El principi de transparència retributiva s'ha d'aplicar, almenys, a través dels instruments que regula aquest Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda a l'empresa i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el dret d'informació de les persones treballadores.

### **Article 4. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor**

1. El principi d'igual retribució per treball d'igual valor en els termes que estableix l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors vincula totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i tots els convenis i acords col·lectius.

2. D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors, un treball té igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en què aquestes activitats es porten a terme en realitat siguin equivalents:

- a) S'entén per naturalesa de les funcions o tasques el contingut essencial de la relació laboral, tant atenent el que estableixen la llei o el conveni col·lectiu com atenent el contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.
- b) S'entén per condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- c) S'entén per condicions professionals i de formació les que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tinguin connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- d) S'entén per condicions laborals i per factors estrictament relacionats amb el desenvolupament els diferents dels anteriors que siguin rellevants en el desenvolupament de l'activitat.

3. A aquests efectes, poden ser rellevants, entre altres factors i condicions, amb caràcter no exhaustiu, la penositat i dificultat, les postures forçades, els moviments repetitius, la destresa, la minuciositat, l'aïllament, la responsabilitat tant econòmica com relacionada amb el benestar de les persones, la polivalència o definició extensa d'obligacions, les habilitats socials, les habilitats de cura i atenció a les persones, la capacitat de resolució de conflictes o la capacitat d'organització, en la mesura que satisfacin les exigències d'adequació, totalitat i objectivitat a què es refereix l'apartat següent en relació amb el lloc de treball que valoren.

4. Una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat. L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin, incloent-hi la formació necessària. La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc del treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori. L'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions socials que reflecteixin estereotips de gènere.

### **CAPÍTOL III**

#### **ELS INSTRUMENTS DE TRANSPARÈNCIA RETRIBUTIVA**

##### SECCIÓ 1a

##### REGISTRE RETRIBUTIU

#### **Article 5. Normes generals sobre el registre retributiu**

1. De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. Aquest registre té per objecte garantir la transparència en la configuració de les percepcions, de manera fidel i actualitzada, i un accés adequat a la informació retributiva de les empreses, al marge de la seva mida, mitjançant l'elaboració documentada de les dades amitjanades i desglossades.

2. El registre retributiu ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts d'acord amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels treballadors.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria

professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

3. Quan se sol·liciti l'accés al registre per part de la persona treballadora per inexistència de representació legal, la informació que ha de facilitar l'empresa no són les dades amitjanades respecte a les quanties efectives de les retribucions que consten en el registre, sinó que la informació a facilitar es limita a les diferències percentuals que hi hagi en les retribucions amitjanades d'homes i dones, que també han d'estar desagregades atenent la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

A les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores, l'accés al registre s'ha de facilitar a les persones treballadores a través d'aquesta representació, i aquelles tenen dret a conèixer-ne el contingut íntegre.

4. El període temporal de referència és amb caràcter general l'any natural, sense perjudici de les modificacions que siguin necessàries en cas d'alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre, de manera que es garanteixi el compliment de la finalitat que preveu l'apartat 1.

5. El document en el qual consti el registre pot tenir el format que estableixen les pàgines web oficials del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat.

6. La representació legal de les persones treballadores ha de ser consultada, amb una antelació d'almenys deu dies, amb caràcter previ a l'elaboració del registre. Així mateix, i amb la mateixa antelació, ha de ser consultada quan el registre es modifiqui d'acord amb el que preveu l'apartat 4.

### **Article 6. Registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva<sup>2</sup>**

Les empreses que portin a terme auditories retributives en els termes que estableix la secció següent d'aquest capítol han de tenir un registre retributiu amb les peculiaritats següents respecte de l'article 5.2:

- a) El registre ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa, d'acord amb els resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats d'acord amb el que estableix l'esmentat article 5.2.
- b) El registre ha d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

## SECCIÓ 2a AUDITORIA RETRIBUTIVA

### **Article 7. Concepte d'auditoria retributiva**

1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen els plans d'igualtat esmentats.

<sup>2</sup> Vid. *Herramienta de Registro Retributivo. Guía de uso* [<https://www.igualdadentlaempresa.es>].

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva té la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, llevat que aquest en determini una altra d'inferior.

#### **Article 8. Contingut de l'auditoria retributiva**

1. L'auditoria retributiva implica les obligacions següents per a l'empresa:

a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa. El diagnòstic requereix:

1r. L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte el que estableix l'article 4, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació amb el sistema de promoció.

La valoració de llocs de treball té per objecte fer una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració han de ser considerats de manera objectiva i han d'estar vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

La valoració s'ha de referir a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferir confiança respecte dels seus resultats i ser adequada al sector d'activitat, tipus d'organització de l'empresa i altres característiques que a aquests efectes puguin ser significatives, amb independència, en tot cas, de la modalitat de contracte de treball amb el qual s'hagin de cobrir els llocs.

2n. La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores puguin trobar en la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts.

2. Als efectes de valoració dels llocs de treball, són aplicables els sistemes analítics que garanteixin el compliment dels objectius i les exigències que estableix el present article i de manera específica els criteris descrits a l'article 4.

### SECCIÓ 3a

#### LA TRANSPARÈNCIA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

#### **Article 9. Valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius**

D'acord amb el que preveu l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors, amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que

garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents a cadascun dels grups i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes que estableix l'article 4.

## **CAPÍTOL IV TUTELA ADMINISTRATIVA I JUDICIAL**

### **Article 10. Abast de la tutela administrativa i judicial**

1. La informació retributiva o la seva absència derivada de l'aplicació d'aquest Reial decret, i en la mesura que es donin els pressupòsits necessaris previstos en la legislació vigent, pot servir per portar a terme les accions administratives i judicials, individuals i col·lectives oportunes, d'acord amb el text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, inclosa, si s'escau, l'aplicació de les sancions que puguin correspondre per concurrència de discriminació, així com d'acord amb la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, incloent-hi, si s'escau, el procediment d'ofici que estableix l'article 148.c).

2. L'obligació de justificació prevista a l'article 28.3 de l'Estatut dels treballadors té exclusivament l'abast que preveu aquest article, sense que es pugui aplicar per descartar l'existència d'indis de discriminació.

### **Article 11. Igualtat retributiva de les persones treballadores a temps parcial<sup>3</sup>**

Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que les persones treballadores a temps complet.

En aquest sentit, el principi de proporcionalitat en les retribucions percebudes és aplicable quan ho exigeixin la seva finalitat o naturalesa i així ho estableixi una disposició legal, reglamentària o un conveni col·lectiu.

Qualsevol reducció proporcional ha de garantir així mateix que no tingui cap repercussió negativa en el gaudi dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Disposició adicional primera. Participació institucional**

El Ministeri de Treball i Economia Social i el Ministeri d'Igualtat a través de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, amb la col·laboració de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, dins de l'àmbit de la participació institucional, ha de fer i distribuir una guia o protocol de bones pràctiques per a la negociació col·lectiva i les empreses que permeti identificar i superar els estereotips en la contractació i promoció, en especial entre el personal directiu i amb responsabilitats en matèria de recursos humans dins de les empreses, i que faciliti una valoració adequada dels llocs de treball.

---

<sup>3</sup> Vid. art. 12 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

Així mateix, l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, amb la participació i la col·laboració de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha de portar a terme actuacions d'informació i de sensibilització per a les persones negociadores dels convenis col·lectius, plans d'igualtat i qualsevol tipus d'acord col·lectiu que contribueixin a la superació d'estereotips i biaixos de gènere i a l'autèntica integració de la perspectiva de gènere en les empreses.

**Disposició addicional segona. Anàlisi de l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial**

Es faran reunions amb una periodicitat semestral entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i una representació del Ministeri de Treball i Economia Social, així com del Ministeri d'Igualtat, a través, si s'escau, de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, per analitzar l'efectivitat de la lluita contra la bretxa salarial i la manera en què s'ha aplicat el present Reial decret a fi de garantir la implementació correcta del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes.

**Disposició addicional tercera. Guia tècnica per a la realització d'auditories retributives<sup>4</sup>**

L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, en col·laboració amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, ha d'elaborar una guia tècnica amb indicacions per a la realització d'auditories retributives amb perspectiva de gènere.

**Disposició addicional quarta. Personal laboral al servei de les administracions públiques**

Al personal laboral al servei de les administracions públiques li és aplicable el que preveu aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

**Disposició transitòria única. Aplicació gradual del Reial decret a les auditories retributives**

L'aplicació del que estableix aquest Reial decret per a les auditories retributives ha de seguir la mateixa aplicació gradual que per a l'aplicació dels plans d'igualtat es configura a la disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

## DISPOSICIONS FINALS

**Disposició final primera. Procediment de valoració dels llocs de treball<sup>5</sup>**

1. En el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, s'ha d'aprovar, a través d'una ordre dictada a proposta conjunta de les persones titulars dels ministeris de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, un procediment de valoració dels llocs de treball.

2. Si s'escau, aquesta ordre ministerial pot preveure que la valoració dels llocs de treball efectuada compleix els requisits formals que exigeix el present reglament quan per

<sup>4</sup> Vid. *Guía técnica para la realización de Auditorias Retributivas con perspectiva de género* [<https://www.igualdadenaempresa.es>].

<sup>5</sup> Vid. *Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso* [<https://www.igualdadenaempresa.es>].

a la seva realització s'hagi aplicat el procediment a què es refereix l'apartat primer d'aquesta disposició final.

**Disposició final segona. Títol competencial**

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

**Disposició final tercera. Habilitació normativa**

Es faculden les persones titulars dels ministeris de Treball i Economia Social i d'Igualtat per dictar conjuntament o separadament, en l'àmbit de les seves competències respectives, totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament normatiu i l'aplicació d'aquest Reial decret.

**Disposició final quarta. Entrada en vigor**

Aquest Reial decret entra en vigor al cap de sis mesos de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

# §39

## REAL DECRETO LEGISLATIVO 670/1987, DE 30 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LEY DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO

(fragment)

(*BOE núm. 126, de 27 de maig de 1987*)<sup>1</sup>

### DISPOSICIONES ADICIONALES

(...)

#### **Disposición adicional decimocuarta. Dependencia económica en las pensiones en favor de padres**

A efectos del reconocimiento de las pensiones en favor de padres, tanto ordinarias como extraordinarias, se presumirá que concurre el requisito de dependencia económica cuando la suma en cómputo anual de todas las rentas e ingresos de cualquier naturaleza que perciba la unidad familiar sea inferior al doble del salario mínimo interprofesional vigente.

En el caso de familias monoparentales, se presumirá que concurre el requisito de dependencia económica cuando la suma indicada en el párrafo anterior sea inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

(...)

#### **Disposición adicional decimoctava. Complemento para la reducción de la brecha de género<sup>2</sup>**

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad en el Régimen de Clases Pasivas, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones de las mujeres. El derecho al complemento

---

<sup>1</sup> Aquest Reial decret legislatiu s'ha vist afectat, entre d'altres, per la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2013 (*BOE núm. 312, de 28 de desembre*), pel Reial decret llei 3/2021, de 2 de febrer, pel qual s'adopten mesures per a la reducció de la bretxa de gènere i altres matèries en els àmbits de la Seguretat Social i econòmic (*BOE núm. 29, de 3 de febrer*) i pel Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents per a l'ampliació de drets dels pensionistes, la reducció de la bretxa de gènere i l'establiment d'un nou marc de sostenibilitat del sistema públic de pensions (*BOE núm. 65, de 17 de març*).

<sup>2</sup> Per a la determinació i aplicació de l'import mensual del complement, cal tenir en compte el que disposa la disposició addicional 36a de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (*BOE núm. 308, de 24 de desembre*). I, quant a l'increment d'aquest complement en el període 2024-2025, *vid.* disposició transitòria 1a del Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, esmentat en la nota anterior.

económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
- b) Causar una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, según los siguientes requisitos:
  - 1.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin servicios efectivos al Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este texto refundido, entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - 2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que el funcionario haya cesado en el servicio activo o haya tenido una reducción de jornada en los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en más de un 15 por ciento, respecto a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - 3.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.
  - 4.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta, además, a las siguientes reglas:

- a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento económico.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

- b) No se reconocerá el derecho al complemento económico al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

- c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.

- d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en el artículo 27.3.

- e) El importe de este complemento no tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 27.2. Cuando concurren dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.

- f) Cuando la pensión que determina el derecho al complemento, se cause por totalización de períodos de seguro a *pro rata temporis* en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.

5. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.

6. El derecho al reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto se mantenga la brecha de género de las pensiones de jubilación en los términos previstos en la disposición adicional trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.

Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento.

# §40

## LLEI 3/2007, DE 27 DE MARÇ, DE LA FUNCIO PÚBLICA DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 49, de 3 d'abril de 2007;*

*BOE núm. 101, de 27 d'abril de 2007)*<sup>1</sup>

### TÍTOL III PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

(...)

#### **Article 18. Personal laboral temporal**

1. És personal laboral temporal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears el que, en virtut d'un contracte de naturalesa laboral i de durada determinada, manté una relació professional de caràcter temporal, caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució.

2. La selecció del personal laboral temporal ha de respectar els principis i les regles contingudes en l'article anterior, i es regeix igualment pel principi de celeritat, amb la finalitat d'atendre raons expressament justificades de necessitat i urgència. Les modalitats contractuals són les de durada determinada, previstes en la legislació laboral.

3. No obstant el que disposa el punt anterior, es pot contractar personal de durada determinada, amb independència de les funcions del lloc de feina per cobrir, en els supòsits següents:

- a) Per substituir personal laboral en cas de jubilació anticipada o de jubilació parcial.
- b) Per substituir personal laboral quan, com a conseqüència d'excedències, permisos o unes altres circumstàncies, tinguin dret a la reserva del seu lloc de feina.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i economicoadministratives (*BOIB núm. 196, de 29 de desembre*); Llei 9/2012, de 19 de juliol, de modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març (*BOIB núm. 106, de 21 de juliol*); Decret llei 2/2013, de 14 de juny, de mesures urgents en matèria de mobilitat intraadministrativa temporal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 85, de 15 de juny*); Llei 4/2016, de 6 d'abril, de mesures de capacitació lingüística per a la recuperació de l'ús del català en l'àmbit de la funció pública (*BOIB núm. 46, de 12 d'abril*); Llei 6/2018, de 22 de juny, per la qual es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, de funció pública, pressupostària, de personal, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i de règim local, i s'autoritza el Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos (*BOIB núm. 78, de 26 de juny*); Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears (§56), i Decret llei 6/2022, de 13 de juny, de noves mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública de les Illes Balears (*BOIB núm. 78, de 16 de juny*).

- c) Per substituir reduccions de jornada del personal laboral, quan les necessitats del servei així ho requereixin. En aquest cas, la contractació es pot fer a temps parcial.
- d) Per contractar persones amb discapacitat per mitjà de contractes temporals de foment de l'ocupació d'acord amb la legislació laboral aplicable.
- e) Per contractar dones que tinguin acreditada la condició de víctimes de la violència de gènere, en els termes de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, d'acord amb la legislació laboral aplicable.
- f) Per contractar persones en situació o risc d'exclusió social en el marc de programes temporals de reinserció social o de foment de l'ocupació aprovats pel Consell de Govern, d'acord amb la legislació laboral aplicable.

(...)

## TÍTOL VI CARRERA ADMINISTRATIVA

(...)

### CAPÍTOL IV FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT

#### **Article 71. Formació i perfeccionament del personal<sup>2</sup>**

1. L'administració garanteix la formació i el perfeccionament del seu personal com a instrument essencial per a la millora de la prestació dels serveis públics.

2. Els plans de formació han d'incloure accions destinades a promoure la igualtat entre homes i dones, així com cursos específics destinats a la formació i al perfeccionament del personal que exerceix funcions directives, d'acord amb les condicions i els requisits que es determinin reglamentàriament.

3. Els cursos de formació i perfeccionament es poden establir amb caràcter voluntari o obligatori. En ambdós casos, els efectes de la participació i la superació dels cursos s'han de determinar reglamentàriament.

4. La relació de llocs de feina pot establir com a requisit d'ocupació dels llocs la superació de determinats cursos.

5. L'accés als cursos de formació es regeix pels principis d'igualtat, objectivitat i mèrit.

6. *Suprimit<sup>3</sup>*

(...)

<sup>2</sup> Vid. art. 61 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 38 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol (§20) i art. 25 i 43.2 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27).

<sup>3</sup> Apartat suprimit per la Llei 4/2016, de 6 d'abril, esmentada en la nota 1.

## TÍTOL VII MOBILITAT I OCUPACIÓ DELS LLOCS DE FEINA

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

(...)

#### **Article 74. Sistemes de provisió de llocs de feina i mobilitat**

1. La mobilitat, que pot ser temporal o definitiva, i pot tenir caràcter voluntari o forçós, es fa efectiva mitjançant els sistemes de provisió de llocs que preveu la secció primera del capítol II del títol VII de la Llei 3/2007 i per mitjà dels altres sistemes de provisió que preveu l'apartat 3 d'aquest article.

2. Els sistemes ordinaris de provisió de llocs són el concurs i la lliure designació, amb convocatòria pública.

3. Es consideren altres sistemes de provisió o d'ocupació:

a) La comissió de serveis, en les diferents modalitats:

- Ordinària voluntària.
- Forçosa.
- D'atribució temporal de funcions.
- Per a missions de cooperació.
- En altres administracions.

b) El trasllat per raó de salut o de rehabilitació.

c) El trasllat per causa de violència.<sup>4</sup>

d) La permuta.

e) L'adscripció provisional.

f) La redistribució d'efectius.

g) La reassignació d'efectius.

h) El canvi d'adscripció del lloc de treball.

i) El nomenament provisional per millora d'ocupació en un grup o un subgrup superior.

4. La mobilitat voluntària es regula en els articles 82, 82 bis, 83, 84, 85, 86 i 88.3 d'aquesta Llei i en les normes concordants que la despleguen.

5. La mobilitat forçosa fonamentada en les necessitats del servei o funcionals, adequadament motivades, es fa efectiva mitjançant els sistemes que preveuen els articles 87, 88 —llevat del supòsit d'atribució temporal de funcions adjudicada mitjançant una convocatòria prèvia—, 89, 90 i 91 d'aquesta Llei i les normes concordants que la despleguen.

6. Els sistemes de mobilitat forçosa que esmenta l'apartat anterior han de respectar en tot cas les retribucions, les condicions essencials de treball i l'illa de residència del personal afectat. En cas que la mobilitat suposi un canvi de municipi del lloc de treball, amb l'allunyament de més de 25 quilòmetres del domicili habitual del personal funcionari, es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats. En tot cas, si suposa un canvi de municipi de residència, aquesta persona té dret a la indemnització que es fixi reglamentàriament.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 85 d'aquesta Llei i art. 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre (§47).

## CAPÍTOL II PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA I MOBILITAT

### SECCIÓ 1a SISTEMES ORDINARIS DE PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA

(...)

#### **Article 76. Regles generals del concurs**

1. El concurs és el sistema normal de provisió de llocs de feina i consisteix en la comprovació i la valoració dels mèrits i, si escau, de les capacitats, els coneixements o les aptituds que es determinin a la convocatòria, d'acord amb el barem que s'hi estableixi.

2. El concurs pot ser concurs obert i permanent de mèrits o concurs obert i permanent específic.

3. En ambdós casos el barem de la convocatòria ha de recollir, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, la valoració dels mèrits generals següents:

- a) Grau personal consolidat.
- b) Antiguitat.
- c) Treball desenvolupat.
- d) Nivell de coneixement de la llengua catalana.
- e) Cursos de formació i perfeccionament.
- f) La prestació de serveis mitjançant una comissió de serveis forçosa, una comissió de serveis en atribució temporal de funcions i la prestació de serveis a la Unitat de Suport Conjuntural de la direcció general competent en matèria de funció pública.
- g) Permanència en el lloc de treball amb destinació definitiva.

4. La composició i el funcionament dels òrgans que han de valorar els mèrits i han d'avaluar les capacitats dels aspirants s'han d'establir reglamentàriament. Aquesta regulació ha de respectar els principis de professionalitat i especialització dels membres i ha de tendir a la paritat de gènere.

5. Es poden convocar concursos amb segona fase d'adjudicació o de resultes en els supòsits i en les condicions que reglamentàriament es determinin.

(...)

### SECCIÓ 2a ALTRES SISTEMES DE PROVISIÓ I D'OCUPACIÓ DE LLOCS DE FEINA

(...)

#### **Article 85. Trasllet per causa de violència<sup>5</sup>**

1. Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent al trasllat a una localitat o illa

---

<sup>5</sup> Vid. Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015*), el qual ha estat modificat per la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 20 d'abril de 2017 (*BOIB núm. 61, de 18 de maig*), i per la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (*BOIB núm. 21, de 16 de febrer*).

distinta. A aquest efecte, se'ls oferiran els llocs de feina vacants ubicats a les localitats o illes que expressament sol·licitin.

Aquest trasllat tindrà caràcter provisional o definitiu segons quin sigui el sistema de provisió o d'ocupació mitjançant el qual es faci efectiu i segons les circumstàncies que concorrin en cada cas.

2. El mateix dret té el personal funcionari declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer efectiva la seva protecció.

(...)

## TÍTOL VIII SITUACIONS ADMINISTRATIVES

(...)

### **Article 106. Excedència voluntària per a les víctimes de violència**

1. La funcionària víctima de violència de gènere té dret a sol·licitar una excedència voluntària sense necessitat d'acreditar un temps mínim de serveis previs. Aquesta excedència es pot mantenir sempre que l'efectivitat del dret a la protecció de la víctima ho exigeixi.

2. El mateix dret té el personal funcionari declarat judicialment víctima de qualsevol tipus de violència, quan ho necessiti per fer efectiva la seva protecció.

3. El període de permanència en aquesta situació dóna dret a la reserva del lloc de feina i és computable als efectes de triennis, de consolidació de grau personal i de carrera. A l'efecte de drets passius o de la Seguretat Social, cal ajustar-se al que disposa la legislació estatal.

4. El personal funcionari interí pot gaudir d'aquesta excedència, si bé la reserva del lloc de feina es mantindrà únicament mentre aquest lloc no es proveeixi reglamentàriament.

(...)

## TÍTOL IX DRETS, DEURES I INCOMPATIBILITATS

(...)

### CAPÍTOL I DRETS DEL PERSONAL FUNCIONARI

#### **Article 115. Drets**

1. El personal funcionari al servei de l'administració autonòmica té els drets següents:
  - a) A la inamovibilitat en la condició de personal funcionari públic i a l'exercici efectiu de les funcions pròpies de la seva condició professional.
  - b) A la carrera administrativa, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, de conformitat amb els procediments establerts en aquesta llei.

- c) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei que siguin procedents.
  - d) A rebre assistència, defensa jurídica i protecció de l'administració autonòmica, en l'exercici legítim de la seva activitat professional i en els processos judicials que se'n derivin.
  - e) A la formació professional i a l'actualització permanent dels seus coneixements i de les seves capacitats.
  - f) Al fet que l'avaluació de l'acompliment s'efectuï amb criteris objectius i de transparència.
  - g) A la participació en la consecució dels objectius de la unitat administrativa on presten serveis i a ser informats pel personal superior de les tasques que cal desenvolupar.
  - h) A les recompenses que s'estableixin reglamentàriament.
  - i) A les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que s'estableixin.
  - j) A ser tractat amb respecte i consideració.
  - k) Al fet que li siguin respectades la intimitat, l'orientació sexual i la dignitat en el treball, especialment enfront de qualsevol tipus d'assetjament.
  - l) A les vacances, els permisos, les llicències i la reducció de jornada en els termes establerts en aquesta llei i en les disposicions reglamentàries de desplegament.
  - m) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que li sigui d'aplicació i a la jubilació en els termes i en les condicions que estableix la normativa vigent.
  - n) A rebre protecció eficaç en matèria de prevenció, seguretat i salut en el treball.
  - o) A l'exercici de les llibertats sindicals, a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball, en els termes que estableix la legislació bàsica estatal.
  - p) A l'exercici del dret de vaga i al plantejament de conflictes col·lectius de treball, amb les limitacions establertes per la llei i amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
  - q) A la reunió i a l'associació professional.
  - r) A la solució extrajudicial de conflictes en els termes que s'estableixin reglamentàriament, de conformitat amb la legislació bàsica estatal.
  - s) A la resta de drets reconeguts per l'ordenament jurídic.
2. El règim de drets que conté el punt anterior és aplicable al personal interí i al personal eventual sempre que la naturalesa del dret ho permeti, i al personal laboral sempre que aquests drets no estiguin regulats en la seva normativa específica i siguin compatibles amb la naturalesa de la relació jurídica que el vincula amb l'administració.

(...)

**Article 119. Reducció de jornada**

1. El personal funcionari té dret a la reducció de la jornada de treball, per conciliar la vida familiar i laboral, d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, en els supòsits i en les condicions que s'estableixin reglamentàriament.

2. En tot cas, donen dret a la reducció de jornada els supòsits següents:
- a) Guarda legal d'infants menors de dotze anys.<sup>6</sup>
  - b) Naixement d'infants prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats després del part.<sup>7</sup>
  - c) Cura de familiars amb discapacitat o de persones dependents.<sup>8</sup>
  - d) Violència de gènere.<sup>9</sup>
  - e) Tenir més de seixanta anys o de l'edat que fixi la normativa específica per a col·lectius determinats.<sup>10</sup>
  - f) Problemes de salut que no donin lloc a incapacitat temporal o permanent.<sup>11</sup>

3. La jornada reduïda es computarà com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de feina i en el supòsit de violència de gènere.

## CAPÍTOL II RÈGIM RETRIBUTIU I DE LA SEGURETAT SOCIAL

### Article 120. Criteris del sistema retributiu

El sistema retributiu de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal, es regeix pels criteris següents:

- a) Les retribucions del personal s'han d'ajustar, en la mesura que sigui possible, a l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears, amb especial atenció al fet diferenciador de la insularitat.
- b) S'ha de garantir que la igualtat retributiva entre dones i homes sigui efectiva.
- c) S'ha de tendir a la uniformitat retributiva de tots els llocs de feina que tinguin un mateix nivell de dificultat, responsabilitat i condicions de treball.
- d) S'han de tenir en compte les diferències derivades de l'especial dificultat, la responsabilitat i les distintes condicions de treball, amb atenció especial a l'horari de treball.
- e) S'han d'establir sistemes que permetin la retribució del grau d'acompliment de les funcions o tasques encomanades.
- f) El personal funcionari no pot ser retribuint per conceptes diferents dels que estableix la normativa vigent.

(...)

---

<sup>6</sup> Vid. art. 12 del Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 14, d'1 de febrer).

<sup>7</sup> Vid. art. 11 del Decret 7/2020, de 31 de gener, esmentat en la nota anterior.

<sup>8</sup> Ídem nota 6.

<sup>9</sup> Vid. art. 25 del Decret 7/2020, de 31 de gener, esmentat en la nota 6.

<sup>10</sup> Vid. art. 14 del Decret 7/2020, de 31 de gener, esmentat en la nota 6.

<sup>11</sup> Vid. art. 15 del Decret 7/2020, de 31 de gener, esmentat en la nota 6.

### CAPÍTOL III DEURES I RÈGIM D'INCOMPATIBILITATS

#### **Article 124. Deures del personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma**

1. El personal funcionari al servei de l'Administració de la comunitat autònoma està obligat a:

- a) Complir la Constitució, l'Estatut d'autonomia i totes les disposicions que afectin l'exercici de les funcions que té encomanades.
- b) Servir amb objectivitat els interessos generals i exercir amb imparcialitat les seves funcions.
- c) Respectar la igualtat entre homes i dones en el servei públic.
- d) Acomplir amb eficàcia i diligència les funcions assignades i, si escau, tramitar i/o resoldre els procediments de la seva competència, en el termini establert.
- e) Complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior.
- f) Informar els ciutadans i les ciutadanes sobre totes les matèries o els assumptes que tinguin dret a conèixer, així com facilitar-los l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
- g) Conèixer les llengües oficials al nivell que es determini reglamentàriament, i facilitar als ciutadans i a les ciutadanes l'exercici del dret d'utilitzar-les en les relacions amb l'administració autonòmica.
- h) Tractar amb correcció les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
- i) Complir el règim d'incompatibilitats.
- j) Tractar amb cura el material i les instal·lacions que hagin de fer servir i procurar la major economia en el funcionament del servei.
- k) No utilitzar en profit propi o de terceres persones els béns i recursos de l'administració.
- l) Guardar secret respecte de la informació que tenguí caràcter de secret o que sigui confidencial segons la legislació en vigor.
- m) Guardar discreció professional respecte dels assumptes que conegui per raó de les seves funcions.
- n) Vetllar pel propi perfeccionament professional i participar en els cursos de formació que siguin obligatoris.
- o) Complir amb exactitud la jornada i l'horari de treball establerts.
- p) Atendre els serveis mínims en cas de vaga, de conformitat amb el que acordi el Consell de Govern.
- q) Observar les mesures de salut laboral i de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.
- r) Actuar de conformitat amb els principis ètics i de conducta establerts per la normativa vigent.

2. El deure de complir les instruccions i les ordres rebudes del personal jeràrquicament superior s'entén sens perjudici que el personal pugui formular els suggeriments que consideri oportuns per millorar l'execució de les tasques encomanades.

Si el funcionari o la funcionària considera que l'ordre rebuda és contrària a la legalitat, la pot sol·licitar per escrit i, una vegada rebuda, podrà comunicar immediatament la discrepància al personal jeràrquicament superior, el qual decidirà o resoldrà motivadament. En cap cas no s'han de complir les ordres que impliquin comissió de delictes.

3. L'incompliment del deure que estableix la lletra o) del punt 1 d'aquest article dóna lloc a la deducció de retribucions corresponent a la diferència en còmput mensual entre la jornada reglamentària de treball i l'efectivament desenvolupada, excepte si és justificada.

4. Excepcionalment i quan les necessitats del servei ho facin necessari, es podrà exigir al personal al servei de l'administració autonòmica l'execució de tasques fora de la jornada ordinària.

5. El personal al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears no està obligat a residir a la localitat on treballa, llevat dels casos en què, per raó del servei, el deure de residència sigui necessari.

(...)

## **TÍTOL X RÈGIM DISCIPLINARI**

(...)

### **CAPÍTOL II INFRACCIONS I SANCIONS DISCIPLINÀRIES**

(...)

#### **Article 137. Faltes molt greus**

1. Es consideren faltes molt greus:
  - a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
  - b) La discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
  - c) L'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
  - d) L'abandonament del servei, així com la no assumptió voluntària de les tasques o funcions encomanades.
  - e) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o d'acords manifestament il·legals que causin perjudici a l'administració o a la ciutadania.
  - f) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn.
  - g) La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials així declarats per llei o classificats com a tals, així com la divulgació, la publicació o la utilització indeguda de dades protegides per la normativa vigent en matèria de protecció de dades.
  - h) La manca notòria de rendiment que comporti inhibició de l'acompliment de les tasques encomanades.
  - i) La violació de la neutralitat o la independència polítiques fent valer la condició de personal funcionari.
  - j) Aprofitar-se de la condició de personal funcionari per obtenir un benefici propi o d'una tercera persona.

- k) La realització d'activitats incompatibles legalment que comprometin la imparcialitat o la independència del personal funcionari.
  - l) Els actes que impedeixin l'exercici dels drets fonamentals, de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
  - m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
  - n) La participació en vagues, per a les persones que la tinguin expressament prohibida per llei.
  - o) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials que s'hagin establert en cas de vaga.
  - p) Els actes limitatius de la lliure expressió del pensament, les idees i les opinions.
  - q) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les funcions.
  - r) La comissió d'un acte de violència dels que defineix l'article 1 de la Llei Orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que afecti el funcionament del servei.
  - s) El consum d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicòtropes que afecti el funcionament del servei o posi en perill les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
  - t) La comissió de qualsevol altra conducta tipificada legalment com a falta molt greu.
2. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.



**Salut**



# §41

## LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO

(BOE núm. 55, de 4 de març de 2010)<sup>1</sup>

### TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto

Esta ley orgánica tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y de la salud reproductiva, regular las condiciones de la interrupción voluntaria del embarazo y de los derechos sexuales y reproductivos, así como establecer las obligaciones de los poderes públicos para que la población alcance y mantenga el mayor nivel posible de salud y educación en relación con la sexualidad y la reproducción. Asimismo, se dirige a prevenir y a dar respuesta a todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo.

#### Artículo 2. Definiciones

A los efectos de lo dispuesto en esta ley orgánica, se entenderá por:

1. Salud: El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
2. Salud sexual: El estado general de bienestar físico, mental y social, que requiere un entorno libre de coerción, discriminación y violencia y no la mera ausencia de enfermedad o dolencia, en todos los aspectos relacionados con la sexualidad de las personas. Es también un enfoque integral para analizar y responder a las necesidades de la población, así como para garantizar el derecho a la salud y los derechos sexuales.
3. Salud reproductiva: El estado general de bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o dolencia, en todos los aspectos relacionados con la reproducción. Es también un enfoque integral para analizar y responder a las necesidades de la población, así como para garantizar el derecho a la salud y los derechos reproductivos.
4. Salud durante la menstruación: El estado integral de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia, en relación con el ciclo menstrual. Por gestión menstrual se entenderá la manera en que las mujeres deciden abordar su ciclo menstrual, pudiendo servirse para tal gestión de diversos productos menstruales, tales como compresas, tampones, copas menstruales y artículos similares.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada, entre d'altres, per la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març (BOE núm. 51, d'1 de març; correcció d'errades BOE núm. 64, de 16 de març).

5. Intervenciones ginecológicas y obstétricas adecuadas: Aquellas que promueven y protegen la salud física y psíquica de las mujeres en el marco de la atención a la salud sexual y reproductiva, en particular, evitando las intervenciones innecesarias.
6. Menstruación incapacitante secundaria: Situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.
7. Violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo: Todo acto basado en la discriminación por motivos de género que atente contra la integridad o la libre elección de las mujeres en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, su libre decisión sobre la maternidad, su espaciamiento y oportunidad.
8. Esterilización forzosa: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la práctica de una intervención quirúrgica que tenga por objeto o por resultado poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de modo natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.
9. Anticoncepción forzosa: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la intervención médica por cualquier vía, también medicamentosa, que tenga análogas consecuencias a la esterilización forzosa.
10. Aborto forzoso: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado, a excepción de los casos a los que se refiere el artículo 9.2.b) de la Ley 41/2002, de 14 noviembre.<sup>2</sup>

### **Artículo 3. Principios rectores y ámbito de aplicación**

1. A efectos de esta ley orgánica, serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos los siguientes:

- a) Respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales. La actuación institucional y profesional llevada a cabo en el marco de esta ley orgánica se orientará a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de derechos humanos.

Dentro de tales derechos, los poderes públicos reconocen especialmente:

- 1.º Que todas las personas, en el ejercicio de sus derechos de libertad, intimidad, la salud y autonomía personal, pueden adoptar libremente decisiones que afectan a su vida sexual y reproductiva sin más límites que los derivados del respeto a los derechos de las demás personas y al orden público garantizado por la Constitución y las leyes.
  - 2.º Los derechos reproductivos y el derecho a la maternidad libremente decidida.
  - 3.º El deber del Estado de garantizar que la interrupción voluntaria del embarazo se realiza respetando el bienestar físico y psicológico de las mujeres.
- b) Diligencia debida. Es responsabilidad de los poderes públicos a todo nivel actuar con la diligencia debida en la protección de la salud y de los derechos sexuales y reproductivos, garantizando su reconocimiento y ejercicio efectivo. La obligación de actuar con diligencia debida se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional, e incluye el deber de hacer efectiva la responsabilidad de las autoridades y agentes públicos en caso de incumplimiento.
  - c) Enfoque de género. Las administraciones públicas incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus

<sup>2</sup> Vid. art. 169 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (§46).

raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley orgánica, y promoverán y aplicarán de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

- d) Prohibición de discriminación. Las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, estado civil, situación administrativa de extranjería, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - e) Atención a la discriminación interseccional y múltiple. En aplicación de esta ley orgánica, la respuesta institucional tendrá en especial consideración a factores superpuestos de discriminación, tales como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la salud, la clase social, la situación administrativa de extranjería u otras circunstancias que implican posiciones desventajosas de determinados sectores para el ejercicio efectivo de sus derechos.
  - f) Accesibilidad. Se garantizará que todas las acciones y medidas que recoge esta ley orgánica sean concebidas desde la accesibilidad universal, para que sean comprensibles y practicables por todas las personas, de modo que los derechos que recoge se hagan efectivos para las personas con discapacidad, con limitaciones idiomáticas o diferencias culturales, para personas mayores, especialmente mujeres, jóvenes y para niñas y niños.
  - g) Empoderamiento. Las instituciones públicas implementarán esta ley orgánica con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de agencia y la autonomía de las personas en cada fase del ciclo vital, con énfasis en las mujeres y en la población joven. Este enfoque, además, deberá contribuir a disminuir y eliminar las desigualdades estructurales que constriñen la vivencia del deseo y de la sexualidad plena, así como de otros elementos esenciales de la salud, los derechos sexuales y reproductivos.
  - h) Participación. En el diseño, aplicación y evaluación de los servicios y las políticas públicas previstas en esta ley orgánica, se garantizará la participación de las entidades, asociaciones y organizaciones del movimiento feminista y la sociedad civil, con especial atención a la participación de las mujeres desde una óptica interseccional.
  - i) Cooperación. Todas las políticas que se adopten en ejecución de esta ley orgánica se aplicarán por medio de una cooperación efectiva entre todas las administraciones públicas, instituciones y organizaciones implicadas en garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad, así como en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación entre todas las administraciones públicas competentes con esta finalidad.
  - j) Implicación de los hombres. Fomentar la implicación y la responsabilidad de los hombres en la prevención de embarazos no deseados y de infecciones de transmisión sexual. Las administraciones públicas promoverán, en el marco de sus competencias, la corresponsabilidad en el ámbito de la salud sexual.
2. Los derechos previstos en esta ley orgánica serán de aplicación a todas las personas que se encuentren en España, con independencia de su nacionalidad, de si disfrutan o no

de residencia legal o de si son mayores o menores de edad, sin perjuicio de las precisiones establecidas en el artículo 13 bis, y siempre de acuerdo con los términos previstos en la legislación vigente en la materia sanitaria. Todas las referencias de esta ley orgánica a las mujeres relacionadas con los derechos reproductivos serán aplicables a personas trans con capacidad de gestar, lo que incluye lo previsto en relación con la salud durante la menstruación.

3. Las obligaciones establecidas en esta ley orgánica 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.

#### **Artículo 4. Garantía de igualdad en el acceso y equidad territorial**

El Estado, en el ejercicio de sus competencias de Alta Inspección, velará por el cumplimiento homogéneo de esta ley orgánica en el conjunto del territorio, y, en particular, por el acceso en condiciones de igualdad y con un enfoque de equidad territorial a las prestaciones y servicios establecidos en esta ley orgánica.

## **TÍTULO I RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO DE LA SALUD, LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS**

### **CAPÍTULO I POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

#### **Artículo 5. Objetivos y garantías generales de actuación de los poderes públicos**

1. Los poderes públicos, en el desarrollo de sus políticas sanitarias, educativas y de formación profesional, y sociales garantizarán:

- a) El acceso público, universal y gratuito a los servicios y programas de salud sexual y salud reproductiva.
- b) La generación y difusión efectiva de información de calidad sobre salud, derechos sexuales y reproductivos.
- c) El tratamiento de la educación afectivo-sexual y la detección y abordaje de conductas de abuso y violencia, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en las pertinentes leyes autonómicas y en los currículos de las diferentes etapas educativas y formativas que ambas normas contemplan.
- d) El acceso a métodos anticonceptivos seguros y eficaces y a productos de gestión menstrual asequibles.
- e) La eliminación de toda forma de discriminación y de las barreras que impidan el ejercicio pleno de los derechos sexuales y reproductivos.
- f) La educación sanitaria integral, con perspectiva de género, de derechos humanos e interseccional, sobre salud sexual y salud reproductiva.

- g) La información sanitaria sobre anticoncepción y sexo seguro, con especial atención a la prevención de las enfermedades e infecciones de transmisión sexual y de los embarazos no deseados.
  - h) La prevención, sanción y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres en relación con la salud, los derechos sexuales y reproductivos. Todas estas medidas se realizarán también en las lenguas oficiales de las comunidades autónomas.
  - i) El acceso a la justicia y los mecanismos de reparación de las personas cuyos derechos sexuales y reproductivos hayan sido vulnerados.
  - j) La generación y difusión efectiva de información de calidad sobre educación en materia menstrual y productos de gestión menstrual.
  - k) La atención específica a las personas con algún tipo de discapacidad, a quienes se garantizará su derecho a la salud sexual y reproductiva, garantizando y estableciendo para ellas entornos accesibles y los apoyos necesarios en función de su discapacidad.
2. Asimismo, en el desarrollo de sus políticas promoverán:
- a) Acciones de desestigmatización y valoración sociosanitaria del personal involucrado en la prestación con garantías de los servicios de interrupción voluntaria del embarazo.
  - b) La atención con pertinencia cultural a las personas de otros orígenes nacionales, étnicos o raciales, cualquiera que fuere su situación administrativa de extranjería, y atendiendo especialmente a las posibles barreras del idioma, siempre de acuerdo con los términos previstos en la legislación vigente en materia sanitaria.
  - c) La atención pertinente a personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica.
  - d) La atención especializada dirigida a personas en diferentes etapas del ciclo vital, con énfasis especial en la infancia y juventud, así como en la fase de la vida adulta de las mujeres en que tienen lugar el climaterio y la menopausia.
  - e) Las relaciones de igualdad, el respeto a las opciones sexuales individuales y la corresponsabilidad en las conductas sexuales.
  - f) La investigación, generación y difusión de conocimiento científico y especializado respecto de la salud, los derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos.
  - g) Las relaciones de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres en el ámbito de la salud sexual y la adopción de programas educativos especialmente diseñados para la convivencia y el respeto de las opciones sexuales individuales.
  - h) La corresponsabilidad en las conductas sexuales, cualquiera que sea la orientación sexual.

#### **Artículo 5 bis. La salud sexual como estándar de salud**

Los poderes públicos reconocerán la salud durante la menstruación como parte inherente del derecho a la salud sexual y reproductiva. De la misma forma, combatirán los estereotipos sobre la menstruación que impactan negativamente en el acceso o el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en colaboración con las sociedades científicas, aprobará los estándares mínimos de atención sanitaria a la salud durante la menstruación en las mujeres dentro del marco de atención a la salud sexual y reproductiva, con la perspectiva de derechos sexuales y reproductivos y garantizando la

equidad en todos los niveles, promoviendo la investigación y la eliminación de la discriminación basada en estereotipos sobre la menstruación.

**Artículo 5 ter. Medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social sobre la salud durante la menstruación**

A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 5 quater. Medidas de distribución de productos de gestión menstrual**

1. Los centros educativos garantizarán el acceso gratuito a productos de gestión menstrual en las situaciones en que resulte necesario y a través de los cauces que establezcan para ello.

2. Se garantizará, asimismo, el acceso gratuito de dichos productos a mujeres en riesgo de exclusión, en los centros que ofrecen servicios sociales, así como en los centros y otros lugares donde permanezcan personas privadas de libertad.

3. La entrega de productos de gestión menstrual respetará las elecciones de las personas usuarias. Los productos se encontrarán disponibles sin necesidad de mediación alguna, garantizando la protección de la identidad y la confidencialidad.

4. Los organismos públicos previstos en este artículo optarán de forma preferente y progresiva por los productos de gestión menstrual sostenibles, orgánicos, ecológicos, de rápida descomposición, reutilizables y libres de químicos, con el fin de causar el menor impacto posible al medio ambiente y en la salud de las mujeres y otras personas destinatarias.

5. Las anteriores medidas se adoptarán de forma progresiva en las dependencias de organismos públicos previstos en este artículo.

6. Se prohíbe la venta de los productos menstruales que sean entregados por las administraciones públicas en las entidades mencionadas y se promoverá su uso racional.

**Artículo 5 quinquies. Medidas en el ámbito de la comercialización de los productos de gestión menstrual**

Todos los productos de gestión menstrual que se comercialicen en el territorio del Estado deberán ser libres de agentes nocivos para la salud. Los fabricantes estarán obligados a hacer pública la información sobre su composición y posibles efectos en la salud humana, así como sobre su impacto ambiental.

**Artículo 5 sexies. Servicios de asistencia integral especializada y accesible**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, con objeto de la realización de las garantías y el cumplimiento de los objetivos enunciados en los artículos anteriores.

2. A tal fin, y en coherencia con lo establecido en el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, dispondrán servicios especializados, incluidos en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, dotados de equipos interdisciplinares que tendrán como objetivos principales la promoción de la salud sexual y

la salud reproductiva en todas las fases del ciclo vital, que se constituyen como lugar de referencia para la coordinación con otros órganos institucionales de nivel local y autonómico.

3. Además de los servicios especializados dirigidos al conjunto de la población, las administraciones públicas establecerán servicios adaptados y adecuados a las necesidades y demandas de la población joven, que promuevan su participación para el desarrollo y abordaje integral de la sexualidad. También se atenderá de forma especial a la salud afectivo-sexual de las mujeres mayores teniendo en cuenta sus especificidades.

4. Estos servicios especializados estarán adaptados a las necesidades de las mujeres con discapacidad.

5. Estos servicios especializados estarán adaptados a las lenguas oficiales de las comunidades autónomas.

#### **Artículo 6. Apoyo a las entidades sin ánimo de lucro y sociedad civil**

Las administraciones públicas promoverán y fortalecerán la participación de las entidades sin ánimo de lucro, asociaciones, organizaciones sociales y organizaciones sindicales y empresariales más representativas, atendiendo a las diferentes realidades territoriales del Estado que, desde el movimiento feminista y la sociedad civil, actúan en el ámbito de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, con especial atención a aquellas cuyas actuaciones tienen lugar en los ámbitos específicos regulados por esta ley orgánica. Quedarán excluidas de este artículo aquellas organizaciones contrarias al derecho recogido en la presente ley orgánica de interrupción voluntaria del embarazo.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

#### **Artículo 7. Atención a la salud sexual**

Los servicios públicos garantizarán:

- a) El derecho a la libertad, la autonomía personal y el reconocimiento de las distintas opciones y orientaciones sexuales.
- b) El enfoque antidiscriminatorio e interseccional en todas sus prácticas, a fin de valorar y abordar de forma integral las circunstancias relativas a la edad, sexo, identidad de género, origen nacional, lengua, étnico o racial, situación administrativa de extranjería, discapacidad y situación económica de las personas.
- c) La calidad de los servicios de atención a la salud integral y, en especial, de la promoción e implementación de estándares de atención basados en el mejor y más actualizado conocimiento científico disponible respecto de la salud sexual en todas las fases del ciclo vital y sobre los derechos sexuales.
- d) La información y el acceso a anticonceptivos de última generación, regulares y de urgencia, definitivos y reversibles, cuya eficacia sea avalada por la evidencia científica.
- e) El fortalecimiento de la prevención y el tratamiento de las infecciones y enfermedades de transmisión sexual, con especial atención al virus de la inmunodeficiencia humana (en adelante, VIH) y virus del papiloma humano (en adelante, VPH), y énfasis en la población joven.
- f) La implementación y fortalecimiento de servicios públicos de proximidad y en todos los niveles de la atención sanitaria, especializados en salud sexual y conformados por equipos multidisciplinares.

**Artículo 7 bis. Atención a la salud reproductiva**

Los servicios públicos de salud garantizarán:

- a) La calidad de los servicios de atención a la salud integral y en especial de la promoción e implementación de estándares de atención basados en el mejor y más actualizado conocimiento científico disponible respecto de la salud reproductiva.
- b) El enfoque antidiscriminatorio e interseccional en todas sus prácticas, a fin de valorar y abordar de forma integral las diferentes circunstancias relativas a la edad, sexo, identidad de género, origen nacional, étnico o racial, situación administrativa de extranjería, discapacidad y situación económica de la población y, especialmente, de las mujeres.
- c) La provisión de servicios de la más alta calidad posible durante el embarazo, la interrupción del embarazo, el parto y el puerperio.
- d) La garantía de información accesible sobre los derechos reproductivos, las prestaciones públicas, la cobertura sanitaria durante el embarazo, parto y puerperio, así como sobre los derechos laborales y otro tipo de prestaciones y servicios públicos vinculados a la maternidad y el cuidado de hijos e hijas.
- e) La regulación de una situación especial de incapacidad temporal para la mujer que interrumpa, voluntariamente o no, su embarazo, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- f) La regulación de una situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación.
- g) La provisión de asistencia, apoyo emocional y acompañamiento de la salud mental a las mujeres que lo requieran durante el postparto o en el caso de muerte perinatal.
- h) La atención perinatal y neonatal con una perspectiva integral de desarrollo saludable.
- i) La atención integral durante todo el procedimiento de interrupción del embarazo, ofreciendo recursos de acompañamiento y atención especializada, en particular de acompañamiento psicológico específico.
- j) El incremento de la calidad de los servicios relacionados con la prevención, detección y tratamiento de cánceres relacionados con la sexualidad y la reproducción, y especialmente de los denominados cánceres ginecológicos y de mama.
- k) La provisión especializada de atención psicológica o sexológica con perspectiva de género.

**Artículo 7 ter. Garantía de acceso a la anticoncepción**

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán:

- a) El acceso público y universal a prácticas clínicas efectivas de planificación de la reproducción, mediante el uso de métodos anticonceptivos, regulares y de urgencia, definitivos y reversibles, con especial atención a aquellos que presenten beneficio clínico incremental frente a las alternativas disponibles, que demuestren seguridad, y anticonceptivos masculinos, siempre que su eficacia y seguridad sea avalada por la evidencia científica rigurosa y de calidad.
- b) La distribución gratuita de métodos anticonceptivos de barrera en los servicios a que se refiere el artículo 5 *sexies*, en los centros que ofrecen servicios sociales, en los centros residenciales dependientes de la red de servicios sociales y en los lugares donde permanezcan personas privadas de libertad.

- c) Además, podrán distribuirse métodos de barrera durante las campañas de educación sexual que en ejercicio de su autonomía se realicen en los centros de educación secundaria.

#### **Artículo 7 quater. Corresponsabilidad**

Los poderes públicos, especialmente desde el ámbito de la educación y la salud, fomentarán la corresponsabilidad en la anticoncepción. A tal fin, se desarrollarán políticas públicas destinadas a:

- a) La eliminación de los estereotipos y roles sociales que refuerzan la discriminación de las mujeres en el ámbito de la anticoncepción.
- b) La investigación, financiación y comercialización de anticonceptivos masculinos que sean seguros y eficaces, y que contribuyan a distribuir de forma equitativa entre hombres y mujeres las responsabilidades de la anticoncepción.
- c) La consideración de la anticoncepción como un asunto de salud pública y no como una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

#### **Artículo 7 quinquies. Anticoncepción de urgencia**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 111.2.c).12.<sup>a</sup> del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, se considerarán adecuadas las existencias de los métodos anticonceptivos de urgencia que garanticen la normal prestación del servicio en función de la demanda de cada oficina de farmacia.

#### **Artículo 8. Formación de profesionales de la salud**

1. La formación de profesionales de la salud se abordará con perspectiva igualitaria entre mujeres y hombres, integral de derechos humanos e interseccional e incluirá:
  - a) La incorporación de los derechos sexuales y reproductivos en los programas curriculares de las carreras con competencias en dichos ámbitos.
  - b) La incorporación de la salud sexual y reproductiva en los programas curriculares de las carreras relacionadas con la medicina y las ciencias de la salud, incluyendo la investigación y formación, con los conocimientos más avanzados, en la práctica clínica de la interrupción voluntaria del embarazo.
  - c) La salud sexual y reproductiva en los programas de formación continuada a lo largo del desempeño de la carrera profesional en las áreas de la salud.
  - d) La realidad y las necesidades de los grupos o sectores sociales más vulnerables, como el de las personas con discapacidad.

### **CAPÍTULO III**

#### **MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN RELATIVAS A LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS**

#### **Artículo 9. Formación sobre salud sexual y reproductiva en el sistema educativo**

1. Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias contemplarán la formación en salud sexual y reproductiva, como parte del desarrollo integral de la personalidad, de la formación en valores, con base en la dignidad de la persona, y con un enfoque interseccional, que contribuya a:

- a) La promoción de una visión de la sexualidad en términos de igualdad y corresponsabilidad, y diversidad, desde la óptica del placer, el deseo, la libertad y el respeto, con especial atención a la prevención de la violencia de género y la violencia sexual.
  - b) El reconocimiento de la diversidad sexual.
  - c) El desarrollo armónico de la sexualidad en cada etapa del ciclo vital, con especial atención a la adolescencia y juventud.
  - d) La prevención de enfermedades e infecciones de transmisión sexual, especialmente del VIH y del VPH, visibilizando la realidad de las personas VIH+/SIDA, desde el surgimiento del VIH hasta la actualidad, haciendo hincapié en sus necesidades y propuestas para superar la discriminación y olvido en el que viven.
  - e) La prevención de embarazos no deseados.
2. La educación afectivo-sexual, en todas sus dimensiones, forma parte del currículo durante toda la educación obligatoria, y será impartida por personal que habrá recibido la formación adecuada para ello, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación.

#### **Artículo 10. Apoyo a la comunidad educativa**

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, apoyarán a la comunidad educativa en la realización de actividades formativas complementarias relacionadas con la educación sexual, la prevención de infecciones de transmisión sexual y embarazos no deseados, facilitando información adecuada al profesorado, madres, padres y tutores de personas menores o personas con discapacidad.

#### **Artículo 10 bis. Educación para la prevención de las violencias sexuales**

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias incluirán, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, y en las disposiciones que la desarrollan y establecen los currículos de las diferentes etapas educativas, la educación afectivo-sexual, la igualdad entre mujeres y hombres y la educación en derechos humanos, como medidas dirigidas a la garantía de la libertad sexual y a la prevención de las violencias sexuales, incluida la que puede producirse en el ámbito digital. Estas medidas serán incluidas, asimismo, con el alcance que corresponda, en las ofertas formativas de Formación Profesional previstas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo.

#### **Artículo 10 ter. Medidas en el ámbito de la educación menstrual**

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán, en el marco de la educación afectivo-sexual, que el sistema educativo establece en los currículos de las diferentes etapas educativas, el abordaje integral de la salud durante la menstruación con perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos en el ámbito de la educación, tanto formal como no formal, con especial atención a la eliminación de los mitos, prejuicios y estereotipos de género que generan el estigma menstrual.

#### **Artículo 10 quater. Medidas en el ámbito de la educación no formal**

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán, en el ámbito de la educación no formal, programas públicos de educación sexual y reproductiva dirigidos a personas adultas y adecuados a sus condiciones, necesidades e intereses

diversos, con especial énfasis en las franjas etarias en las que se producen los procesos de climaterio y menopausia.

**Artículo 10 quinquies. Campañas institucionales de prevención e información**

1. Con el fin de promover los derechos sexuales y reproductivos, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán campañas de concienciación dirigidas a toda la población, que promuevan los derechos previstos en esta ley orgánica, lo que incluye la corresponsabilidad en el ámbito de la anticoncepción, la eliminación de los estereotipos de género en el ámbito de las relaciones sexuales, la promoción de los derechos reproductivos con especial énfasis en la interrupción voluntaria del embarazo, el embarazo, parto y puerperio y la promoción de la salud durante la menstruación en las diferentes etapas de la vida y de la salud durante la menopausia y después de esta.

Asimismo, se realizarán campañas de prevención de conductas como la transmisión negligente o intencionada de infecciones de transmisión sexual o la retirada del preservativo sin consentimiento. También se impulsarán campañas que desmitifiquen todas las formas de violencia en el ámbito reproductivo contenidas en la presente ley, como la gestación por sustitución.

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la difusión en medios de comunicación social, publicidad, internet, redes sociales y empresas de la tecnología de la información y comunicación de contenidos que promuevan la concienciación, conocimiento y diagnóstico precoz de las enfermedades de la salud sexual y reproductiva.

2. Las administraciones públicas impulsarán campañas periódicas de información y prevención de las infecciones de transmisión sexual.

3. Las campañas se realizarán de manera que sean accesibles, tomando en consideración circunstancias, tales como la edad, la discapacidad, o el idioma. Para ello, tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública y en los centros educativos y de formación, sociales, sanitarios, culturales y deportivos.

**Artículo 10 sexies. Formación en los ámbitos de las ciencias jurídicas, las ciencias de la educación y las ciencias sociales**

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la incorporación de contenidos de calidad, adaptados y suficientes sobre salud, derechos sexuales y reproductivos en las titulaciones relacionadas con las ciencias jurídicas, las ciencias de la educación y las ciencias sociales. Asimismo, dichos contenidos se incorporarán a los temarios de oposiciones vinculados al acceso a los cuerpos y escalas de las administraciones públicas relacionadas con los ámbitos de las ciencias de la educación, las ciencias jurídicas y las ciencias sociales.

## CAPÍTULO IV MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY

**Artículo 11. Elaboración de la Estrategia Estatal de Salud Sexual y Reproductiva**

1. Para el cumplimiento de los objetivos previstos en esta ley orgánica, el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud aprobará la Estrategia Estatal de Salud Sexual y Reproductiva, que contará con la colaboración de las sociedades científicas y

profesionales y las organizaciones sociales, así como con el informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

Corresponde al Ministerio de Sanidad su planificación, coordinación, desarrollo y evaluación, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en materia de salud sexual y reproductiva, y en particular del Ministerio de Igualdad; de las comunidades autónomas y ciudades con estatuto de autonomía; así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados.

2. La Estrategia se elaborará con criterios de calidad y equidad en el Sistema Nacional de Salud, con énfasis en la salud sexual y la salud reproductiva, y estará integrada por medidas en el ámbito de la educación, la formación y la investigación, la interrupción voluntaria del embarazo y las violencias contra las mujeres en estos ámbitos.

3. En el marco de la Estrategia se desarrollará un plan operativo que aborde de manera específica el diagnóstico precoz, el diagnóstico y el tratamiento y abordaje integral, con perspectiva de género, de las patologías relacionadas con la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

4. La Estrategia establecerá mecanismos de evaluación internos y externos de la consecución de sus objetivos. La evaluación interna será bienal y realizada por una Comisión destinada expresamente a estas tareas de evaluación, formada por representantes del Comité Técnico y del Comité Institucional de la Estrategia Estatal de Salud Sexual y Reproductiva.

La evaluación externa, que también será bienal, se realizará a cargo de una Comisión diferente a los Comités Técnico e Institucional de la Estrategia o sus representantes designados para la evaluación interna, debiendo garantizar, en cualquier caso, la inclusión de la perspectiva de género en su metodología evaluativa.

Tanto en la Comisión de evaluación externa, como en ambos Comités de la Estrategia, se garantizará la representación de la institución responsable de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad.

5. En el marco de la Estrategia, se desarrollará un plan operativo sobre la atención sanitaria al parto normal que aborde de manera específica el impulso de los objetivos, recomendaciones y estándares propuestos contenidos en dicha Estrategia.

#### **Artículo 11 bis. Investigación, recopilación y producción de datos**

1. La investigación en materia de salud, derechos sexuales y reproductivos se garantizará a través de políticas públicas con enfoque de género e interseccional que permitan obtener la mejor, más amplia y actualizada información científica respecto de la salud sexual, la salud reproductiva, la salud durante la menstruación y la salud durante la menopausia y el climaterio en cada etapa correspondiente del ciclo vital.

2. Las administraciones públicas llevarán a cabo y apoyarán la realización de estudios, encuestas y trabajos de investigación sobre las temáticas reguladas por esta ley orgánica, así como aquellos otros que, integrando la perspectiva de género e interseccional, las tengan en cuenta, a fin de obtener y producir el mejor y más actualizado conocimiento que sea posible en el ámbito de la salud, los derechos sexuales y reproductivos. Se promoverá la recogida de datos y la elaboración de estudios sobre las infecciones de transmisión sexual, con la finalidad de analizar su prevalencia y guiar las medidas para su prevención y tratamiento. Asimismo, se promoverán los estudios sobre la crisis de reproducción y sus impactos sociales.

3. Se promoverá y garantizará la investigación que permita obtener la mejor, más amplia y actualizada información acerca de la menstruación y la salud durante la menstruación en las diferentes fases del ciclo vital de las mujeres, con un enfoque relativo a la prevención, diagnóstico y tratamiento de patologías que afectan al ciclo menstrual y los efectos que sobre este producen los distintos fármacos.

4. En la elaboración de las políticas públicas y en la realización de estudios, encuestas y trabajos de investigación se dará cumplimiento a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Los objetivos de la investigación serán buscar soluciones a problemas específicos, explicar fenómenos y realidades, elaborar recomendaciones y propuestas de acción, desarrollar teorías, ampliar conocimientos, establecer principios y reformular planteamientos en relación con la promoción, protección y respeto de los derechos consagrados en esta ley orgánica.

## **TÍTULO II DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO**

### **CAPÍTULO I CONDICIONES DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO**

#### **Artículo 12. Garantía de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo**

Se garantiza el acceso a la interrupción voluntaria del embarazo en las condiciones que se determinan en esta Ley. Estas condiciones se interpretarán en el modo más favorable para la protección y eficacia de los derechos fundamentales de la mujer que solicita la intervención, en particular, su derecho al libre desarrollo de la personalidad, a la vida, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad ideológica y a la no discriminación.

#### **Artículo 13. Requisitos comunes**

Son requisitos necesarios de la interrupción voluntaria del embarazo:

- a) Que se practique por un médico especialista, preferiblemente en obstetricia y ginecología o bajo su dirección.
- b) Que se lleve a cabo en centro sanitario público o en un centro privado acreditado.
- c) Que se realice con el consentimiento expreso informado y por escrito de la mujer embarazada o, en su caso, del representante legal, de conformidad con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

Podrá prescindirse del consentimiento expreso en el supuesto previsto en el artículo 9.2.b) de la referida ley. En el supuesto de mujeres con medidas de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica se atenderá a lo dispuesto en el artículo 9.7 de la misma ley.

#### **Artículo 13 bis. Edad**

1. Las mujeres podrán interrumpir voluntariamente su embarazo a partir de los 16 años, sin necesidad del consentimiento de sus representantes legales.

2. En el caso de las menores de 16 años, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 9.3.c) de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre.

En el supuesto de las menores de 16 años embarazadas en situación de desamparo que, en aplicación del artículo 9.3.c) de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, requieran consentimiento por representación, éste podrá darse por parte de la Entidad Pública que haya asumido la tutela en virtud del artículo 172.1 del Código Civil.

En el supuesto de las menores de 16 años embarazadas en situación de desamparo cuya tutela no haya sido aún asumida por la Entidad Pública a la que, en el respectivo territorio, esté encomendada la protección de los menores, que, en aplicación del artículo el artículo 9.3.c) de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, requirieran consentimiento por representación, será de aplicación lo previsto en el artículo 172.4 del Código Civil, pudiendo la Entidad Pública que asuma la guarda provisional dar el consentimiento por representación para la interrupción voluntaria del embarazo, a fin de salvaguardar el derecho de la menor a la misma.

En caso de discrepancia entre la menor y los llamados a prestar el consentimiento por representación, los conflictos se resolverán conforme a lo dispuesto en la legislación civil por la autoridad judicial, debiendo nombrar a la menor un defensor judicial en el seno del procedimiento y con intervención del Ministerio Fiscal. El procedimiento tendrá carácter urgente en atención a lo dispuesto en el artículo 19.6 de esta ley orgánica.

#### **Artículo 14. Interrupción del embarazo dentro de las primeras catorce semanas de gestación<sup>3</sup>**

Podrá interrumpirse el embarazo dentro de las primeras catorce semanas de gestación a petición de la mujer embarazada.

#### **Artículo 15. Interrupción por causas médicas**

Excepcionalmente, podrá interrumpirse el embarazo por causas médicas cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Que no se superen las veintidós semanas de gestación y siempre que exista grave riesgo para la vida o la salud de la embarazada y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por un médico o médica especialista distinto del que la practique o dirija. En caso de urgencia por riesgo vital para la gestante podrá prescindirse del dictamen.
- b) Que no se superen las veintidós semanas de gestación y siempre que exista riesgo de graves anomalías en el feto y así conste en un dictamen emitido con anterioridad a la intervención por dos médicos especialistas distintos del que la practique o dirija.
- c) Cuando se detecten anomalías fetales incompatibles con la vida y así conste en un dictamen emitido con anterioridad por un médico o médica especialista, distinto del que practique la intervención, o cuando se detecte en el feto una enfermedad extremadamente grave e incurable en el momento del diagnóstico y así lo confirme un comité clínico.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Vid. art. 5 del Reial decret 825/2010, de 25 de juny, de desenvolupament parcial d'aquesta Llei orgànica (BOE núm. 155, de 26 de juny).

<sup>4</sup> Vid. art. 2 i 3 del Reial decret 825/2010, de 25 de juny, esmentat en la nota 3.

### **Artículo 16. Comité clínico<sup>5</sup>**

1. El Comité clínico al que se refiere el artículo anterior estará formado por un equipo pluridisciplinar integrado por dos integrantes del personal médico especialistas en ginecología y obstetricia o expertos en diagnóstico prenatal y un pediatra. La mujer podrá elegir uno de estos especialistas. Ninguno de los miembros del Comité podrá formar parte del Registro de objetores de la interrupción voluntaria del embarazo ni haber formado parte en los últimos tres años.

2. Confirmado el diagnóstico por el Comité, la mujer decidirá sobre la intervención.

3. En cada Comunidad Autónoma habrá, al menos, un Comité clínico en un centro de la red sanitaria pública. Los miembros, titulares y suplentes, designados por las autoridades sanitarias competentes, lo serán por un plazo no inferior a un año. La designación deberá hacerse pública en los diarios oficiales de las respectivas comunidades autónomas.

4. Las especificidades del funcionamiento del Comité clínico se determinarán reglamentariamente.

### **Artículo 17. Información vinculada a la interrupción voluntaria del embarazo**

1. Todas las mujeres que manifiesten su intención de someterse a una interrupción voluntaria del embarazo recibirán información del personal sanitario sobre los distintos métodos de interrupción del embarazo, quirúrgico y farmacológico, las condiciones para la interrupción previstas en esta ley orgánica, los centros públicos y acreditados a los que se podrán dirigir y los trámites para acceder a la prestación, así como las condiciones para su cobertura por el servicio público de salud correspondiente.

En el caso de procederse a la interrupción voluntaria del embarazo después de las catorce semanas de gestación por causas médicas, deberá facilitarse toda la información sobre los distintos procedimientos posibles para permitir que la mujer escoja la opción más adecuada para su caso.

2. En los casos en que las mujeres así lo requieran, y nunca como requisito para acceder a la prestación del servicio, podrán recibir información sobre una o varias de las siguientes cuestiones:

- a) Datos sobre los centros disponibles para recibir información adecuada sobre anticoncepción y sexo seguro.
- b) Datos sobre los centros que ofrecen asesoramiento antes y después de la interrupción del embarazo.
- c) Las ayudas públicas disponibles para las mujeres embarazadas y la cobertura sanitaria durante el embarazo y el parto.
- d) Los derechos laborales vinculados al embarazo y a la maternidad; las prestaciones y ayudas públicas para el cuidado y atención de los hijos; los beneficios fiscales y demás información relevante sobre incentivos y ayudas al nacimiento.

La elaboración, contenidos y formato de esta información será determinada reglamentariamente por el Gobierno, prestando especial atención a las necesidades surgidas de las situaciones de extranjería.

3. En el supuesto de interrupción del embarazo previsto en el artículo 15.b), la mujer que así lo requiera expresamente, si bien nunca como requisito para acceder a la prestación del servicio, podrá recibir información sobre los derechos, prestaciones y ayudas públicas existentes relativas al apoyo a la autonomía de las personas con alguna

---

<sup>5</sup> Vid. *Ordre del conseller de Salut i Consum*, de 6 d'agost de 2010, per la qual es determina la composició i el funcionament del Comitè Clínic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a la interrupció voluntària de l'embaràs (*BOIB núm. 124, de 24 d'agost*).

discapacidad, así como la red de organizaciones sociales de asistencia social a estas personas.

4. En todos los supuestos, y con carácter previo a la prestación del consentimiento, se habrá de informar a la mujer embarazada en los términos de los artículos 4 y 10 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica y específicamente sobre la naturaleza de cada intervención, sus riesgos y sus consecuencias.

5. La información prevista en este artículo será clara, objetiva y comprensible. En el caso de las personas con discapacidad, se proporcionará en formatos y medios accesibles, adecuados a sus necesidades y las mujeres extranjeras que no hablen castellano serán asistidas por intérprete. En aquellas comunidades autónomas en las que haya lenguas oficiales, esta atención será dispensada en cualquiera de ellas, si así lo solicitare la mujer.

Se hará saber a la mujer embarazada que dicha información podrá ser ofrecida, además, verbalmente, siempre que así se solicite. Cuando la información sea ofrecida de forma verbal, se circunscribirá siempre a los contenidos desarrollados reglamentariamente por el Gobierno.

## **CAPÍTULO II GARANTÍAS EN EL ACCESO A LA PRESTACIÓN**

### **Artículo 18. Garantía del acceso a la prestación**

Las usuarias del Sistema Nacional de Salud tendrán acceso a la interrupción voluntaria del embarazo en condiciones de igualdad efectiva. Las administraciones sanitarias que no puedan ofrecer dicho procedimiento en su ámbito geográfico remitirán a las usuarias al centro o servicio autorizado para este procedimiento, en las mejores condiciones de proximidad de su domicilio, garantizando la accesibilidad y calidad de la intervención y la seguridad de las usuarias.

### **Artículo 18 bis. Medidas para garantizar la información sobre la prestación**

Los poderes públicos ofrecerán información pública sobre el proceso, normativa y condiciones para interrumpir voluntariamente un embarazo, garantizando:

- a) La accesibilidad a un itinerario sencillo y comprensible que tenga en cuenta las diferentes edades, condiciones socioeconómicas, de idioma y de discapacidad de las usuarias.
- b) El posicionamiento en internet de la información sobre centros públicos que prestan el servicio de interrupción voluntaria del embarazo, con particular atención a la función del Registro General de centros, servicios y establecimientos sanitarios (REGCESS).
- c) La creación de una línea telefónica especializada en información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, que preste información sobre el derecho a la interrupción del embarazo y el itinerario de la prestación en los servicios públicos.

**Artículo 19. Medidas para garantizar la prestación sanitaria pública**<sup>6</sup>

1. Con el fin de asegurar la igualdad y calidad asistencial de la prestación de interrupción voluntaria del embarazo, las administraciones sanitarias competentes garantizarán los contenidos básicos de esta prestación que el Gobierno determine, oído el Consejo Interterritorial de Salud. Se garantizará a todas las mujeres igual acceso a la prestación con independencia del lugar donde residan.

2. La prestación sanitaria de la interrupción voluntaria del embarazo se realizará en centros de la red sanitaria pública o vinculados a la misma, según lo establecido en el artículo 18. Los centros sanitarios en los que se lleve a cabo esta prestación proporcionarán el método quirúrgico y farmacológico, de acuerdo a los requisitos sanitarios de cada uno de los métodos.

3. Los poderes públicos garantizarán, de acuerdo con un reparto geográfico adecuado, accesible y en número suficiente, lo previsto en el artículo 18, en consonancia con lo previsto en el artículo 19 bis.

4. La usuaria del Sistema Nacional de Salud podrá recurrir en vía jurisdiccional, mediante el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona regulado en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, en el caso de que el Comité clínico no confirmase el diagnóstico a que alude la letra c) del artículo 15 y la usuaria considerase que concurren los motivos expresados en el referido apartado.

5. Si, excepcionalmente, la administración pública sanitaria no pudiera facilitar en tiempo la prestación, las autoridades sanitarias reconocerán a la mujer embarazada el derecho a acudir a cualquier centro acreditado en el territorio nacional, con el compromiso escrito de asumir directamente el abono de la prestación. En este supuesto, las autoridades competentes de las comunidades autónomas o del Estado asumirán también los gastos devengados por la mujer, hasta el límite que éstas determinen.

6. Por su especial sujeción a plazos, la interrupción voluntaria del embarazo será considerada siempre un procedimiento sanitario de urgencia.

**Artículo 19 bis. Objeción de conciencia**

1. Las personas profesionales sanitarias directamente implicadas en la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo podrán ejercer la objeción de conciencia, sin que el ejercicio de este derecho individual pueda menoscabar el derecho humano a la vida, la salud y la libertad de las mujeres que decidan interrumpir su embarazo.

El rechazo o la negativa a realizar la intervención de interrupción del embarazo por razones de conciencia es una decisión siempre individual del personal sanitario directamente implicado en la realización de la interrupción voluntaria del embarazo, que debe manifestarse con antelación y por escrito.

La persona objetora podrá revocar la declaración de objeción en todo momento por los mismos medios por los que la otorgó.

2. El acceso o la calidad asistencial de la prestación no se verán afectados por el ejercicio individual del derecho a la objeción de conciencia. A estos efectos, los servicios públicos se organizarán siempre de forma que se garantice el personal sanitario necesario para el acceso efectivo y oportuno a la interrupción voluntaria del embarazo. Asimismo, todo el personal sanitario dispensará siempre tratamiento y atención médica adecuados a

---

<sup>6</sup> Vid. Reial decret 831/2010, de 25 de juny, de garantia de la qualitat assistencial de la prestació a la interrupció voluntària de l'embaràs (*BOE núm. 155, de 26 de juny*).

las mujeres que lo precisen antes y después de haberse sometido a una interrupción del embarazo.

#### **Artículo 19 ter. Registros de personas objetoras de conciencia**

1. A efectos organizativos y para una adecuada gestión de la prestación se creará en cada comunidad autónoma y en el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) un registro de personas profesionales sanitarias que decidan objetar por motivos de conciencia respecto de la intervención directa en la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo.

2. Quienes se declaren personas objetoras de conciencia lo serán a los efectos de la práctica directa de la prestación de interrupción voluntaria del embarazo tanto en el ámbito de la sanidad pública como de la privada.

3. En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, se acordará un protocolo específico que incluya las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de los objetivos perseguidos con la creación de este Registro, junto a la salvaguarda de la protección de datos de carácter personal, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta.

4. Se adoptarán las medidas organizativas necesarias para garantizar la no discriminación tanto de las personas profesionales sanitarias no objetoras, evitando que se vean relegadas en exclusiva a la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, como de las personas objetoras para evitar que sufran cualquier discriminación derivada de la objeción.

#### **Artículo 20. Protección del derecho a la intimidad, a la confidencialidad y a la protección de datos**

1. Los centros públicos y privados que presten cualquier tipo de asistencia sanitaria en relación con la salud sexual y reproductiva, y, en particular, la interrupción voluntaria del embarazo, garantizarán el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las pacientes en el tratamiento de sus datos de carácter personal.

2. De manera general, el tratamiento de datos de carácter personal y sanitario, así como el ejercicio de los derechos de la paciente, se ajustarán a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016; a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y a la Ley 41/2002, de 14 de noviembre.

3. Los centros prestadores del servicio deberán contar con sistemas de custodia activa y diligente de las historias clínicas de las pacientes e implantar en el tratamiento de los datos las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo conforme a la normativa vigente de protección de datos de carácter personal.

#### **Artículo 21. Tratamiento de datos**

1. En el momento de la solicitud de información sobre la interrupción voluntaria del embarazo, los centros, sin proceder al tratamiento de dato alguno, habrán de informar a la solicitante que los datos identificativos de las pacientes a las que efectivamente se les realice la prestación serán objeto de codificación y separados de los datos de carácter clínico asistencial relacionados con la interrupción voluntaria del embarazo.

2. Los centros que presten la interrupción voluntaria del embarazo establecerán mecanismos apropiados de automatización y codificación de los datos de identificación de las pacientes atendidas, en los términos previstos en esta Ley.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se considerarán datos identificativos de la paciente su nombre, apellidos, domicilio, número de teléfono, dirección de correo electrónico, documento nacional de identidad o documento identificativo equivalente, así como cualquier dato que revele su identidad física o genética.

3. En el momento de la primera recogida de datos de la paciente, se le asignará un código que será utilizado para identificarla en todo el proceso.

4. Los centros sustituirán los datos identificativos de la paciente por el código asignado en cualquier información contenida en la historia clínica que guarde relación con la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, de forma que no pueda producirse con carácter general, el acceso a dicha información.

5. Las informaciones relacionadas con la interrupción voluntaria del embarazo deberán ser conservadas en la historia clínica de tal forma que su mera visualización no sea posible salvo por el personal que participe en la práctica de la prestación, sin perjuicio de los accesos a los que se refiere el artículo siguiente.

#### **Artículo 22. Acceso y cesión de datos de carácter personal**

1. Únicamente será posible el acceso a los datos de la historia clínica asociados a los que identifican a la paciente, sin su consentimiento, en los casos previstos en las disposiciones legales reguladoras de los derechos y obligaciones en materia de documentación clínica.

Cuando el acceso fuera solicitado por otro profesional sanitario a fin de prestar la adecuada asistencia sanitaria de la paciente, aquél se limitará a los datos estricta y exclusivamente necesarios para la adecuada asistencia, quedando constancia de la realización del acceso.

En los demás supuestos amparados por la ley, el acceso se realizará mediante autorización expresa del órgano competente en la que se motivarán de forma detallada las causas que la justifican, quedando en todo caso limitado a los datos estricta y exclusivamente necesarios.

2. El informe de alta, las certificaciones médicas y cualquier otra documentación relacionada con la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo que sea necesaria a cualquier efecto, será entregada exclusivamente a la paciente o persona autorizada por ella. Esta documentación respetará el derecho de la paciente a la intimidad y confidencialidad en el tratamiento de los datos de carácter personal recogido en este Capítulo.

3. No será posible el tratamiento de la información por el centro sanitario para actividades de publicidad o prospección comercial. No podrá recabarse el consentimiento de la paciente para el tratamiento de los datos para estas actividades.

#### **Artículo 23. Supresión de datos**

1. Los centros que hayan procedido a una interrupción voluntaria de embarazo deberán suprimir de oficio la totalidad de los datos de la paciente que consten en sus registros administrativos una vez transcurridos cinco años desde la fecha de alta de la intervención. No obstante, la documentación clínica podrá conservarse cuando existan razones epidemiológicas, de investigación o de organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Salud, en cuyo caso se procederá a la supresión de todos los datos

identificativos de la paciente y del código que se le hubiera asignado como consecuencia de lo dispuesto en los artículos anteriores.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio del ejercicio por la paciente de su derecho de supresión, en los términos previstos en el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

## **TÍTULO III PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS**

### **CAPÍTULO I ALCANCE DE LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

#### **Artículo 24. Responsabilidad institucional**

1. Las administraciones públicas se abstendrán de realizar cualquier acto que vulnere los derechos sexuales y reproductivos establecidos en esta ley orgánica y se asegurarán de que autoridades, personal funcionario, agentes e instituciones estatales y autonómicas, así como los demás actores que actúen en nombre de las anteriores se comporten de acuerdo con esta obligación.

2. Las administraciones públicas competentes garantizarán el libre ejercicio del derecho a la interrupción del embarazo en los términos de esta ley orgánica y, especialmente, velarán por evitar que la solicitante sea destinataria de prácticas que pretendan alterar, ya sea para afianzar, revocar o para demorar, la formación de su voluntad sobre la interrupción o no de su embarazo, la comunicación de su decisión y la puesta en práctica de la misma, con la excepción de la información clínica imprescindible y pertinente. Las intervenciones diagnósticas y terapéuticas asociadas con la decisión y la práctica de la interrupción del embarazo deberán basarse, en todo caso, en la evidencia científica.

3. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, tomarán las medidas integrales y eficaces para prevenir, proteger, investigar, sancionar, erradicar y reparar las vulneraciones de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

#### **Artículo 25. Sensibilización e información**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la adopción de campañas y acciones informativas, accesibles a todas las mujeres tomando en cuenta su situación, que incluyan información sobre sus derechos, y los recursos disponibles en caso de ver vulnerados sus derechos sexuales y reproductivos.

2. Las campañas se realizarán de manera que sean accesibles al conjunto de la población, tomando en consideración circunstancias tales como la edad, la discapacidad, el idioma, la ruralidad o la eventual residencia en el extranjero de nacionales españolas.

3. Sin perjuicio de lo previsto en otras normas, las administraciones públicas competentes, en todos los centros sanitarios, incluidos los servicios previstos en el artículo 5 *sexies*, pondrán en marcha medidas de información y asistencia a quienes vean vulnerados sus derechos sexuales y reproductivos, lo que comprenderá la orientación para el resarcimiento integral de los daños y perjuicios. Las mujeres atendidas deberán ser informadas de la existencia de estos servicios de asistencia.

**Artículo 26. Apoyo a entidades sociales especializadas**

Las administraciones públicas apoyarán el trabajo de las instituciones sin ánimo de lucro con programas de promoción y difusión de buenas prácticas en el ámbito de la salud ginecológica y obstétrica, así como aquellas que proporcionan acompañamiento y asistencia integral ante vulneraciones de derechos en el ámbito de la salud sexual y reproductiva. Quedarán excluidas de este artículo aquellas organizaciones contrarias al derecho recogido en la presente ley de interrupción voluntaria del embarazo.

## **CAPÍTULO II PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS EN EL ÁMBITO GINECOLÓGICO Y OBSTÉTRICO**

**Artículo 27. Principios**

Las administraciones públicas competentes promoverán la prestación de servicios de ginecología y obstetricia que respete y garantice los derechos sexuales y reproductivos, tanto en el ámbito de la sanidad pública como en la privada. A tal fin, los servicios públicos destinarán esfuerzos especiales a:

- a) Requerir de forma preceptiva el consentimiento libre, previo e informado de las mujeres en todos los tratamientos invasivos durante la atención del parto, respetando la autonomía de la mujer y su capacidad para tomar decisiones informadas sobre su salud reproductiva, en los términos establecidos en el artículo 8 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
- b) Disminuir el intervencionismo, evitando prácticas innecesarias e inadecuadas que no estén avaladas por la evidencia científica y reforzar las prácticas relativas al parto respetado y al consentimiento informado de la paciente incluyendo a tal fin todas las medidas necesarias para incrementar el número de personal especializado.
- c) Proporcionar un trato respetuoso, y una información clara y suficiente, lo que incluye el respeto a la decisión sobre la forma de alimentación elegida por las madres para sus recién nacidos.
- d) Garantizar la no separación innecesaria de los recién nacidos de sus madres, y otras personas con vínculo directo con estas.

**Artículo 28. Investigación y recogida de datos**

1. Las administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, promoverán la realización de estudios sobre prácticas en el ámbito ginecológico y obstétrico contrarias a los principios establecidos en el artículo anterior y en las recomendaciones nacionales e internacionales sobre el parto respetado, que permitan evaluar y orientar las políticas públicas para su prevención y erradicación.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, y para analizar la evolución de las citadas políticas públicas y promover buenas prácticas, las administraciones públicas competentes realizarán una recogida de datos periódica, a partir de la información proporcionada por los centros sanitarios.

**Artículo 29. Prevención y formación**

Las administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, seguirán promoviendo la adecuada formación del personal de los servicios de ginecología y obstetricia, incluido el de enfermería y matronería, para el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres, adecuando su práctica profesional a lo dispuesto en el artículo 30.

**Artículo 30. Políticas públicas y protocolos**

1. En la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva se contemplará un apartado de prevención, detección e intervención integral para la garantía de los derechos sexuales y reproductivos en el ámbito ginecológico y obstétrico.

2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, con implicación del Observatorio de Salud de las Mujeres, aprobará un protocolo común de actuaciones para la garantía de los derechos sexuales y reproductivos en el ámbito ginecológico y obstétrico, que contemplará las medidas necesarias para que el sector sanitario contribuya a garantizar los derechos sexuales y reproductivos en este ámbito.

3. Tomando como marco el protocolo común, las comunidades autónomas promoverán que los centros sanitarios adopten protocolos específicos para la prevención de praxis profesionales contrarias a lo establecido en este Capítulo, asesoren a las mujeres sobre sus derechos y habiliten cauces para las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido afectadas por estas conductas.

**CAPÍTULO III  
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA FRENTE  
A FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO  
DE LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA**

**Artículo 31. Actuación frente al aborto forzoso y la esterilización y anticoncepción forzosa**

1. Los poderes públicos velarán por evitar las actuaciones que permitan los casos de aborto forzoso, anticoncepción y esterilización forzosa, con especial atención a las mujeres con discapacidad.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán programas de salud sexual y reproductiva dirigidos a mujeres con discapacidad, que incluyan medidas de prevención y detección de las formas de violencia reproductiva referidas en este artículo, para lo cual se procurará la formación específica necesaria para la especialización profesional.

**Artículo 32. Prevención de la gestación por subrogación o sustitución**

1. La gestación por subrogación o sustitución es un contrato nulo de pleno derecho, según la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, por el que se acuerda la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

2. Se promoverá la información, a través de campañas institucionales, de la ilegalidad de estas conductas, así como la nulidad de pleno derecho del contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

### **Artículo 33. Prohibición de la promoción comercial de la gestación por sustitución**

En coherencia con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 3.a) de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, las administraciones públicas legitimadas conforme al artículo 6 de dicha Ley instarán la acción judicial dirigida a la declaración de ilicitud de la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución y a su cese.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición adicional primera. De las funciones de la Alta Inspección**

1. El Estado ejercerá la Alta Inspección como función de garantía y verificación del cumplimiento efectivo de los derechos y prestaciones reconocidas en esta ley orgánica en todo el Sistema Nacional de Salud.

2. Para la formulación de propuestas de mejora en equidad y accesibilidad de las prestaciones y con el fin de verificar la aplicación efectiva de los derechos y prestaciones reconocidas en esta ley orgánica en todo el Sistema Nacional de Salud, el Gobierno elaborará un informe anual de situación, sobre la base de los datos presentados por las comunidades autónomas al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

3. En la memoria anual sobre el funcionamiento del sistema, regulada en el artículo 78 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, y que la Alta Inspección del Sistema Nacional de Salud deberá presentar al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para su debate, se incluirá un análisis específico sobre la implementación de esta ley orgánica.

4. Para el desarrollo de las funciones de la Alta Inspección, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias procedentes en el marco de esta ley orgánica.

### **Disposición adicional segunda. Evaluación de costes y adopción de medidas**

El Gobierno evaluará el coste económico de los servicios y prestaciones públicas incluidas en la Ley adoptando, en su caso, las medidas necesarias de conformidad a lo dispuesto en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

### **Disposición adicional tercera. Dispensación gratuita de métodos anticonceptivos**

1. Se garantizará la financiación con cargo a fondos públicos de los anticonceptivos hormonales, incluidos los métodos reversibles de larga duración, sin aportación por parte de la persona usuaria, tal y como se establece en la normativa específica, cuando se dispensen en los centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

2. Se garantizará la dispensación gratuita de métodos anticonceptivos de urgencia en los centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud, así como en los servicios a los que se refiere el artículo 5 *sexies*, atendiendo a la organización asistencial de los servicios de salud de las comunidades autónomas y entidades gestoras del Sistema Nacional de Salud.

3. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo, en el plazo de un año, la dispensación gratuita de métodos anticonceptivos de barrera en los lugares a que se refiere el artículo 7 ter.b).

4. En el mismo plazo, las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias y con la coordinación del Ministerio de Sanidad y del Ministerio de Igualdad, concretarán las

medidas relativas a la corresponsabilidad establecidas por el artículo 7 *quater* de esta ley orgánica.

**Disposición adicional cuarta. Protección de datos de carácter personal en los Registros de personas objetoras de conciencia**

1. Los datos personales que contengan los Registros de personas objetoras de conciencia regulados en el artículo 19 ter se llevarán a cabo conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. El fundamento jurídico de legitimación para el tratamiento de los datos que recoja el Registro de personas objetoras, de acuerdo con su objetivo y finalidad, se encuentra en las letras g) e i) del apartado 2 de los artículos 9 y concordantes del Reglamento General de Protección de Datos, así como en las letras c) y e) del apartado 1 de su artículo 6.

3. Los datos de las personas objetoras recogidos en cada uno de los Registros serán aquellos que resulten estrictamente necesarios para identificar al personal sanitario que desarrolle su actividad en centros sanitarios acreditados para la realización de la interrupción voluntaria del embarazo cuyas funciones conlleven su participación directa en las citadas intervenciones. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son recogidos, no debiendo incluirse, en ningún caso, el motivo de la objeción.

4. La finalidad perseguida con el tratamiento de los datos recabados en virtud del artículo 19 ter es la garantía de la prestación de la interrupción voluntaria del embarazo, adecuando los recursos humanos a la correcta programación de las intervenciones de interrupción voluntaria del embarazo. Los datos no podrán ser utilizados en ningún caso con fines distintos a los establecidos en este precepto.

5. Son responsables del tratamiento las Consejerías competentes en materia de sanidad de las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), de acuerdo con sus respectivos ámbitos competenciales.

6. Las personas titulares de las Direcciones o Gerencias de los centros sanitarios acreditados para la realización de la interrupción voluntaria del embarazo tienen la consideración de destinatarias de los datos que sean estrictamente necesarios para la correcta planificación del servicio. Asimismo, tendrán esta condición respecto de los datos personales que sean estrictamente necesarios para conocer el número de personas objetoras en cada centro sanitario, acreditado quienes sean responsables de planificar los recursos humanos en cada Comunidad Autónoma y en el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), con el fin de garantizar la prestación de la interrupción voluntaria del embarazo.

7. Las personas responsables y encargadas del tratamiento, así como todas las personas que intervengan en cualquier fase del mismo, estarán sujetas al deber de confidencialidad regulado por el artículo 5.1.f) del Reglamento general de protección de datos, sin perjuicio de los deberes de secreto profesional que, en su caso, resulten de aplicación.

8. La recolección de datos se hará conforme a la legislación vigente, con especial atención a:

- a) La confidencialidad y la autenticidad de la identificación de la persona titular de los datos mediante certificado electrónico o instrumento similar de identificación segura.
- b) El cumplimiento del deber de información previa a los interesados en los términos previstos en el artículo 13 del Reglamento general de protección de datos.

9. De acuerdo con la finalidad del tratamiento, se conservarán los datos recogidos durante el tiempo necesario para el cumplimiento del fin para el cual fueron recogidos y, en su caso, podrán conservarse, debidamente bloqueados, por el tiempo necesario para atender a las responsabilidades derivadas de su tratamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes. Una vez transcurrido dicho periodo de conservación, los datos serán suprimidos definitivamente.

10. Las administraciones públicas que sean responsables del tratamiento deberán implementar la protección de datos desde el diseño, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25 del Reglamento general de protección de datos, realizando, desde el momento de la concepción del tratamiento, el correspondiente análisis de riesgos y evaluación de impactos para determinar las medidas técnicas y organizativas adecuadas. Estas medidas garantizarán los derechos y libertades de la persona interesada, así como la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de los accesos a los datos, teniendo en cuenta, en todo momento, lo previsto en el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

11. La persona titular de los datos podrá ejercer todos los derechos regulados en los artículos 13 a 22 del Reglamento General de Protección de Datos, excepto el de oposición, al basarse el tratamiento en el cumplimiento de una obligación legal, conforme al artículo 6.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

### **Disposición derogatoria única. Derogación del artículo 417 bis del Código Penal**

Queda derogado el artículo 417 bis del Texto Refundido del Código Penal publicado por el Decreto 3096/1973, de 14 de septiembre, redactado conforme a la Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio.

## DISPOSICIONES FINALES

(...)

### **Disposición final segunda. Modificación de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en materia de información y documentación clínica**

El apartado 4 del artículo 9 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Básica Reguladora de la Autonomía del Paciente y de Derechos y Obligaciones en materia de información y documentación clínica, tendrá la siguiente redacción:

«4. La práctica de ensayos clínicos y de técnicas de reproducción humana asistida se rige por lo establecido con carácter general sobre la mayoría de edad y por las disposiciones especiales de aplicación.»

**Disposición final tercera. Carácter orgánico**

Esta ley orgánica se dicta al amparo del artículo 81 de la Constitución.

Los preceptos contenidos en el título preliminar, el título I, el capítulo II del título II, el título III, las disposiciones adicionales y las disposiciones finales segunda, cuarta, quinta y sexta no tienen carácter orgánico.

**Disposición final cuarta. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

El Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

En tanto no entre en vigor el desarrollo reglamentario referido, mantienen su vigencia las disposiciones reglamentarias vigentes sobre la materia que no se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

**Disposición final quinta. Ámbito territorial de aplicación de la Ley**

Sin perjuicio de las correspondientes competencias autonómicas, el marco de aplicación de la presente Ley lo será en todo el territorio del Estado.

Corresponderá a las autoridades sanitarias competentes garantizar la prestación contenida en la red sanitaria pública, o vinculada a la misma, en la Comunidad Autónoma de residencia de la mujer embarazada, siempre que así lo solicite la embarazada.

**Disposición final sexta. Entrada en vigor**

La Ley entrará en vigor en el plazo de cuatro meses a partir del día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

# §42

## LLEI 14/1986, DE 25 D'ABRIL, GENERAL DE SANITAT

(fragment)

(*BOE núm. 102, de 29 d'abril de 1986*)<sup>1</sup>

### TÍTOL PRIMER DEL SISTEMA DE SALUT

#### CAPÍTOL PRIMER DELS PRINCIPIS GENERALS

##### Article tres

1. Els mitjans i les actuacions del sistema sanitari estan orientats prioritàriament a la promoció de la salut i a la prevenció de les malalties.
2. L'assistència sanitària pública s'estén a tota la població espanyola. L'accés i les prestacions sanitàries s'han de realitzar en condicions d'igualtat efectiva.<sup>2</sup>
3. La política de salut està orientada a la superació dels desequilibris territorials i socials.
4. Les polítiques, estratègies i programes de salut han d'integrar activament en els seus objectius i actuacions el principi d'igualtat entre dones i homes, i evitar que, per les seves diferències físiques o pels estereotips socials associats, es produeixin discriminacions<sup>3</sup> entre ells en els objectius i actuacions sanitàries.

(...)

##### Article sis

1. Les actuacions de les administracions públiques sanitàries estan orientades:
  1. A la promoció de la salut.
  2. A promoure l'interès individual, familiar i social per la salut mitjançant l'adequada educació sanitària de la població.
  3. A garantir que totes les accions sanitàries que es duguin a terme estiguin dirigides a la prevenció de les malalties i no només a curar-les.
  4. A garantir l'assistència sanitària en tots els casos de pèrdua de la salut.

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el *Suplement del BOE núm. 8 de 1986*. Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica (*BOE núm. 274, de 15 de novembre*), Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19), i Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (*BOE núm. 184, de 2 d'agost*).

<sup>2</sup> Vid. art. 53 de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 128, de 29 de maig*).

<sup>3</sup> Vid. art. 2 a de la Llei 16/2003, de 28 de maig, esmentada en la nota anterior.

5. A promoure les accions necessàries per a la rehabilitació funcional i reinserció social del pacient.
2. En l'execució del que preveu l'apartat anterior, les administracions públiques sanitàries han d'assegurar la integració del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir el seu igual dret a la salut.

(...)

#### Article deu<sup>4</sup>

Tots tenen els drets següents respecte a les diferents administracions públiques sanitàries:

1. Al respecte a la seva personalitat, dignitat humana i intimitat, sense que pugui ser discriminat pel seu origen racial o ètnic, per raó de gènere i orientació sexual, de discapacitat o de qualsevol altra circumstància personal o social.
2. A la informació sobre els serveis sanitaris a què pot accedir i sobre els requisits necessaris per al seu ús.<sup>5</sup> La informació s'ha d'efectuar en formats adequats, seguint les regles marcades pel principi de disseny per a tothom, de manera que siguin accessibles i comprensibles a les persones amb discapacitat.
3. A la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu procés i amb la seva estada en institucions sanitàries públiques i privades que col·laborin amb el sistema públic.
4. A ser advertit sobre si els procediments de pronòstic, diagnòstic i terapèutics que se li apliquin poden ser utilitzats en funció d'un projecte docent o de recerca, que en cap cas pot comportar perill addicional per a la seva salut. En tot cas és imprescindible la prèvia autorització i per escrit del pacient i l'acceptació per part del metge i de la direcció del corresponent centre sanitari.
5. *Derogat*
6. *Derogat*
7. Que se li assigni un metge, el nom del qual se li ha de donar a conèixer, que serà el seu interlocutor principal amb l'equip assistencial. En cas d'absència, un altre facultatiu de l'equip n'ha d'assumir la responsabilitat.
8. *Derogat*
9. *Derogat*
10. A participar, a través de les institucions comunitàries, en les activitats sanitàries, en els termes que estableixen aquesta Llei i les disposicions que la despleguin.
11. *Derogat*
12. A utilitzar les vies de reclamació i de proposta de suggeriments en els terminis previstos. En un cas o en l'altre ha de rebre resposta per escrit en els terminis que s'estableixin per reglament.
13. A triar el metge i els altres sanitaris titulats d'acord amb les condicions previstes en aquesta Llei, en les disposicions que es dictin per al seu desplegament i en les que regulin el treball sanitari en els centres de salut.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Apartats 5, 6, 8, 9 i 11 derogats per la Llei 41/2002, de 14 de novembre, esmentada en la nota 1.

<sup>5</sup> Ídem nota 2.

<sup>6</sup> *Vid.* Instrucció 4/2011, de 25 de maig, del director general de Salut de les Illes Balears per la qual es regula l'elecció lliure d'infermer/infermera als centres d'atenció primària del Servei de Salut de les Illes Balears (*BOIB núm. 97, de 28 de juny*).

14. A obtenir els medicaments i productes sanitaris que es considerin necessaris per promoure, conservar o restablir la seva salut, en els termes que estableixi per reglament l'Administració de l'Estat.
15. Respectant el peculiar règim econòmic de cada servei sanitari, els drets previstos als apartats 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9 i 11 d'aquest article també s'han d'exercir respecte als serveis sanitaris privats.

(...)

## CAPÍTOL II DE LES ACTUACIONS SANITÀRIES DEL SISTEMA DE SALUT

### Article divuit

Les administracions públiques, a través dels seus serveis de salut i dels òrgans competents en cada cas, han de dur a terme les actuacions següents:

1. Adopció sistemàtica d'accions per a l'educació sanitària com a element primordial per a la millora de la salut individual i comunitària, que comprèn l'educació diferenciada sobre els riscos, característiques i necessitats de dones i homes, i la formació contra la discriminació de les dones.
2. L'atenció primària integral de la salut, incloent-hi, a més de les accions curatives i rehabilitadores, les que estenguin a la promoció de la salut i a la prevenció de la malaltia de l'individu i de la comunitat.<sup>7</sup>
3. L'assistència sanitària especialitzada, que inclou l'assistència domiciliària, l'hospitalització i la rehabilitació.
4. La prestació dels productes terapèutics necessaris, atenent les necessitats diferenciades de dones i homes.
5. Els programes d'atenció a grups de població de més risc i programes específics de protecció contra factors de risc, així com els programes de prevenció de les deficiències, tant congènites com adquirides.
6. La promoció i la millora dels sistemes de sanejament, proveïment d'aigües, eliminació i tractament de residus líquids i sòlids; la promoció i millora dels sistemes de sanejament i control de l'aire, amb especial atenció a la contaminació atmosfèrica; la vigilància sanitària i l'adequació a la salut del medi ambient en tots els àmbits de la vida, incloent-hi l'habitatge.
7. Els programes d'orientació en el camp de la planificació familiar i la prestació dels serveis corresponents.
8. La promoció i millora de la salut mental.
9. La protecció, promoció i millora de la salut laboral, amb especial atenció a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.<sup>8</sup>
10. El control sanitari i la prevenció dels riscos per a la salut derivats dels productes alimentaris, incloent-hi la millora de les seves qualitats nutritives.

<sup>7</sup> Vid. art. 12.2 f de la Llei 16/2003, de 28 de maig, esmentada en la nota 2.

<sup>8</sup> Vid. art. 6 f de la Llei 7/2018, de 31 de juliol (§45).

11. El control sanitari dels productes farmacèutics, altres productes i elements d'utilització terapèutica, diagnòstica i auxiliar i d'aquells altres que afectin l'organisme humà i puguin suposar un risc per a la salut de les persones.
12. Promoció i millora de les activitats de veterinària de salut pública, sobretot en les àrees de la higiene alimentària, en escorxadors i indústries de la seva competència, i en l'harmonització funcional que exigeix la prevenció i lluita contra la zoonosi.
13. La difusió de la informació epidemiològica general i específica per fomentar el coneixement detallat dels problemes de salut.
14. La millora i adequació de les necessitats de formació del personal al servei de l'organització sanitària, incloent actuacions formatives dirigides a garantir la seva capacitat per detectar, prevenir i tractar la violència de gènere.<sup>9</sup>
15. El foment de la recerca científica en el camp específic dels problemes de salut, atenent les diferències entre dones i homes.
16. El control i millora de la qualitat de l'assistència sanitària en tots els nivells.
17. El tractament de les dades contingudes en registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica per permetre l'anàlisi de gènere, incloent, sempre que sigui possible, la seva desagregació per sexe.
18. La promoció, extensió i millora dels sistemes de detecció precoç de discapacitats i dels serveis destinats a prevenir i reduir al màxim l'aparició de noves discapacitats o la intensificació de les preexistents.

---

<sup>9</sup> Ídem nota 7.

# §43

## LLEI 31/1995, DE 8 DE NOVEMBRE, DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

(fragment)

(*BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995*)<sup>1</sup>

### CAPÍTOL II POLÍTICA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS PER PROTEGIR LA SEGURETAT I LA SALUT EN EL TREBALL

#### Article 5. Objectius de la política

(...)

4. Les administracions públiques han de promoure l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, considerant les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de dades com en l'estudi i investigació generals<sup>2</sup> en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en què els danys derivats del treball puguin aparèixer vinculats amb el sexe dels treballadors.

(...)

(...)

### CAPÍTOL III DRETS I OBLIGACIONS

(...)

#### Article 26. Protecció de la maternitat

1. L'avaluació<sup>3</sup> dels riscos a què es refereix l'article 16<sup>4</sup> d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el *Suplement del BOE núm. 17 de 1995*. Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (*BOE núm. 266, de 6 de novembre*) i per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19).

<sup>2</sup> Vid. art. 44 f de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 128, de 29 de maig*).

<sup>3</sup> Vid. art. 4.1 b del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (*BOE núm. 27, de 31 de gener*). Vid., també, Reial decret 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica aquest Reial decret 39/1997, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància (*BOE núm. 57, de 7 de març*).

<sup>4</sup> Es refereix al pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.

treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus,<sup>5</sup> en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat,<sup>6</sup> a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouen, quan calgui, la no-realització de feina nocturna o a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, amb la consulta prèvia als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o de funció s'ha de fer d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora li permeti la reincorporació al lloc anterior.

En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o a la seva categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectiva possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.<sup>7</sup>

4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues, en funció de l'entitat amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Així mateix, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural de fills menors de nou mesos que preveu l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, si es donen les circumstàncies que preveu el número 3 d'aquest article.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, avisant prèviament l'empresari i justificar la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

<sup>5</sup> Vid. annexos VII i VIII del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, i Reial decret 298/2009, de 6 de març, ambdós esmentats en la nota 3.

<sup>6</sup> Vid. art. 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (§34).

<sup>7</sup> Vid. art. 186 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

# §44

## LLEI 5/2003, DE 4 D'ABRIL, DE SALUT DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 55, de 22 d'abril de 2003;  
BOE núm. 110, de 8 de maig de 2003)*

### TÍTOL I DRETS I DEURES DELS CIUTADANS EN L'ÀMBIT SANITARI

(...)

### CAPÍTOL III DRETS ESPECÍFICS DELS USUARIS EN ELS CENTRES ASSISTENCIALS

(...)

#### SECCIÓ 1a DRETS EN RELACIÓ AL NAIXEMENT

##### **Article 7. Drets de la mare**

La dona durant la gestació, el part i el puerperi té dret a:

- a) Obtenir informació continuada, completa i adequada sobre l'evolució de l'embaràs, part i postpart i estat del seu fill, expressada en termes comprensibles.
- b) Rebre una atenció prenatal adequada i una educació maternal efectuada per un professional capacitat i estar acompanyada per una persona de la seva confiança durant el prepart, part i postpart, excepte causa suficientment justificada.
- c) Ser informada adequadament de les diferents opcions de part, ja sigui natural, amb analgèsia, mitjançant cesària o qualsevol altra modalitat, amb els avantatges i inconvenients de cada opció; ser la protagonista sobre la decisió del tipus i de la modalitat del part que desitja amb l'assessorament dels professionals sanitaris; decidir les intervencions no estrictament necessàries des d'un punt de vista clínic, excepte en els casos on la urgència de la situació ho impedeixi.
- d) Escollir durant el part i el postpart un únic professional referent del seu cas, quan siguin més d'un els professionals que l'atenen.
- e) Tenir el nadó al seu costat des del moment del naixement i durant tota la seva estada hospitalària, sempre que la salut d'ambdós ho permeti; obtenir còpia de l'informe d'alta amb totes les dades del part i el resum de l'estat neonatal.

- f) Obtenir de l'organització de l'hospital els recursos necessaris per facilitar la lactància materna, d'acord amb les recomanacions de les autoritats sanitàries; obtenir informació sobre un altre tipus d'alimentació quan la lactància materna no sigui possible o bé no sigui l'opció elegida.
- g) Atenció domiciliària durant i després del part, si n'és el cas.
- h) Que es respectin les recomanacions de la Organització Mundial de la Salut a totes les dones que així ho demanin.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vid. <https://www.who.int/es>.

# §45

## LLEI 7/2018, DE 31 DE JULIOL, DE PROMOCIÓ DE LA SEGURETAT I LA SALUT EN EL TREBALL A LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 97, de 7 d'agost de 2018;  
BOE núm. 236, de 29 de setembre de 2018)*<sup>1</sup>

### TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS

(...)

#### Article 2. Finalitats

Mitjançant aquesta llei, s'articula un conjunt de mesures adreçades a assolir les finalitats següents:

- a) Gestionar, a través de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral, les polítiques en matèria de seguretat, higiene, ergonomia, psicosociologia, clima i salut laboral de la comunitat autònoma de les Illes Balears, tendents a l'eliminació o reducció en l'origen de les causes dels riscos inherents a les condicions de treball, i promocionar-ne totes les millores orientades a elevar el nivell de seguretat i salut del personal treballador.
- b) Desenvolupar, consolidar i difondre la cultura de la prevenció a les Illes Balears, i enfortir les mesures de sensibilització ciutadana sobre els valors de la seguretat i la salut en el treball.
- c) Promoure la millora contínua dels nivells de seguretat, salut laboral i benestar laboral en els centres de treball establerts en l'àmbit de la comunitat autònoma.
- d) Millorar la prevenció i detecció de malalties que puguin tenir un origen professional, a través d'una coordinació més eficaç entre les conselleries competents en matèria de treball i salut. En tot cas, cal incorporar la perspectiva de gènere a l'hora d'estudiar i detectar les malalties assenyalades.
- e) Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració de l'activitat preventiva de riscos laborals en l'àmbit públic i privat, d'acord amb el que estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- f) Difondre i promoure el compliment pràctic i suficient de la normativa de prevenció de riscos laborals.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada per l'Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat – Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 13 de març de 2019 en relació amb la Llei 7/2018, de 31 de juliol (*BOIB núm. 52, de 23 d'abril*).

# TÍTOL I

## L'INSTITUT BALEAR DE SEGURETAT I SALUT LABORAL<sup>2</sup>

(...)

### CAPÍTOL II

#### FINALITAT I FUNCIONS

##### Article 5. Finalitat

L'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral té la finalitat de promoure la seguretat i la salut en el treball i, específicament:

- a) La realització de l'activitat preventiva gestionant els serveis corresponents.
- b) El desenvolupament de la informació, la investigació i la formació en matèria de prevenció de riscos laborals.  
Es garantirà, a més, la presència als diversos nivells del sistema educatiu d'objectius i valors referits a seguretat i salut en el treball.
- c) L'assessorament, la col·laboració i el suport tècnic a les empreses, el personal treballador, els agents socials i els organismes administratius.
- d) La diagnosi del mercat de treball de les Illes Balears i la identificació de les especificitats que presenta respecte de la problemàtica de la seguretat en el treball, com a tasca preliminar i orientadora de les polítiques de prevenció.
- e) El seguiment i l'avaluació de les actuacions tecnicopreventives necessàries en matèria de seguretat i salut laboral, i la promoció de l'adopció de les mesures preventives necessàries per al seu funcionament correcte.
- f) L'execució dels plans i els programes, en desenvolupament de polítiques en aquesta matèria, que li assignin el Consell Rector de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral i la conselleria competent en matèria de treball.
- g) La coordinació de les competències públiques en matèria de seguretat i salut de les conselleries competents en matèria de salut i salut pública, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat; la Llei 16/2010, de 28 de desembre, de salut pública de les Illes Balears; l'article 35 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears; i la normativa de desenvolupament.
- h) L'exercici de les funcions de col·laboració pericial, assessorament tècnic i comprovació de les condicions de seguretat i seguretat i salut, en col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com amb l'Institut Nacional de Seguretat, Salut i Benestar en el Treball.
- i) La promoció de la integració del principi d'igualtat entre dones i homes en la política de salut i prevenció de riscos laborals d'acord amb el que estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol.
- j) Establir els mecanismes necessaris per una adequada assistència i integració social de les víctimes d'accidents de treball i de malalties professionals.
- k) Possibilitar la participació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en els procediments penals incoats per la comissió de delictes derivats de la

---

<sup>2</sup> Vid. Decret 31/2019, de 3 de maig, d'aprovació dels Estatuts de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral (IBASSAL) (BOIB núm. 61, de 4 de maig).

infracció de normes de prevenció de riscos laborals en la forma i els supòsits previstos en la legislació estatal.

### Article 6. Funcions<sup>3</sup>

Per al desenvolupament correcte de les seves finalitats, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral té encomanades les funcions següents, en l'exercici de les quals ha de vetllar per la coordinació adequada amb les actuacions dels òrgans que tinguin atribuïdes les competències en matèria de treball i salut per a una més eficaç protecció de la seguretat i la salut del personal treballador:

- a) La realització de programes de prevenció de riscos i promoció de la seguretat i la salut laboral.
- b) L'elaboració de programes específics d'intervenció general o sectorial en funció de les patologies laborals i dels estudis, la informació, l'anàlisi estadística i epidemiològica i la investigació que es realitzi.
- c) L'anàlisi i la investigació de les causes dels accidents de treball i les malalties professionals, així com de tots els danys que puguin derivar-se de l'activitat laboral. De manera global les dades de l'anàlisi es difondran per tal d'ajudar a combatre la sinistralitat.
- d) Les actuacions de millora en les condicions de seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia, psicosociologia i medicina en el treball, prestant suport i assessorament, i en la coordinació necessària entre les conselleries competents en matèria de treball i de salut.
- e) L'establiment d'un protocol de seguiment de l'evolució general de la seguretat i la salut laboral a les Illes Balears que fixi objectius i continguts del seguiment, defineixi fonts i registres, mètodes de tractament de la informació, instruments i suports, i estructura i terminis temporals per a la generació d'informes.
- f) La promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, així com la promoció de la protecció de la maternitat i l'adopció de mesures perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament, d'acord amb la Llei 11/2016, de 28 de juliol.<sup>4</sup>
- g) L'elaboració de mapes de riscos laborals que detallin les necessitats i limitacions que hi pugui haver, tant en l'àmbit territorial com en el sectorial.
- h) L'atenció tecnosanitària en salut laboral, investigació de malalties professionals i psicosociologia laboral.
- i) L'estudi dels factors de risc psicosocial de l'ambient laboral.
- j) La investigació, l'estudi i el control de les malalties professionals, tenint en compte la incidència que hi pot tenir el gènere.<sup>5</sup>
- k) La promoció de l'establiment d'un protocol d'actuació conjunta per a la detecció, la notificació i el control de malalties professionals i l'exercici de la funció de promoció de la coordinació entre els diferents òrgans responsables en la tramitació d'incapacitats temporals.
- l) El control de qualitat dels serveis de prevenció amb seu central fora de les Illes Balears i amb activitat dins la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

<sup>3</sup> Vid. Acord de la Comissió Bilateral de Cooperació Administració General de l'Estat - Comunitat Autònoma de les Illes Balears de 13 de març de 2019, esmentat en la nota 1.

<sup>4</sup> Vid. art. 18.9 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril (§42).

<sup>5</sup> Vid. art. 44 f de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut (*BOE núm. 128, de 29 de maig*).

- m) La participació en el disseny i la posada en funcionament de protocols d'exàmens de salut periòdics i de risc per al personal treballador, en coordinació amb la direcció general competent en matèria de salut pública.
- n) La realització d'estudis epidemiològics per a la identificació i la prevenció de les patologies que puguin afectar la salut del personal treballador, en coordinació amb la direcció general competent en matèria de salut pública, com a òrgan competent de la vigilància epidemiològica en l'àmbit laboral, quan així es determini pel nombre i la naturalesa de casos de malaltia detectats en el medi laboral. En la realització dels estudis epidemiològics s'ha de tenir en consideració el teixit productiu i econòmic de les Illes Balears.
- o) La comunicació a l'efecte oportú, com a òrgan competent de la comunitat autònoma de les Illes Balears, prevista en l'article 5 del Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la seguretat social i s'estableixen criteris per a la seva notificació i registre, quan els facultatius del Sistema Nacional de Salut, en ocasió de les seves actuacions professionals, s'assabentin de l'existència d'una malaltia de les incloses en l'annex 1 que podria ser qualificada com a professional, o bé de les recollides en l'annex 2, i l'origen professional de la qual se sospita.
- p) La tramitació de les acreditacions dels serveis de prevenció aliens, i de les entitats formatives i auditores en matèria de prevenció de riscos laborals, amb la comprovació prèvia que compleixen els requisits reglamentaris, i la tutela i el control de les actuacions.
- q) L'estudi sobre les condicions de treball que puguin resultar nocives o insalubres durant els períodes de reproducció, embaràs, maternitat i lactància.
- r) La programació, la coordinació i el suport d'accions formatives sobre seguretat i salut en el treball, amb especial atenció als col·lectius de persones treballadores en situació de més risc, així com l'ajuda en les iniciatives de promoció de salut laboral que duguin a terme la direcció general competent en matèria de salut pública i la direcció general competent en matèria d'educació.
- s) La realització d'activitats divulgatives i informatives en general sobre la prevenció de riscos laborals, la vigilància de la salut i la millora de l'ambient laboral.
- t) El foment, el suport i la promoció d'activitats desenvolupades pels col·lectius empresarials i persones treballadores, i les seves respectives organitzacions representatives amb vista a la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball, la reducció de riscos laborals i la investigació i posada en funcionament de noves formes de protecció o de tecnologies encaminades a reduir l'accidentabilitat.
- u) La programació de controls generals i sectorials que permetin el seguiment de les actuacions preventives que es realitzin en les empreses per a la consecució dels objectius previstos en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- v) La realització de totes les funcions, activitats i tasques que impliquin assessorar i auxiliar la Inspecció de Treball i Seguretat Social i col·laborar-hi, dins el marc establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- w) La coordinació amb la direcció general competent en matèria de salut pública en les actuacions que aquesta ha de dur a terme d'acord amb l'article 33.2 de la Llei 33/2011, de 4 d'octubre, general de salut pública, i de l'article 6.2.o) de la llei 16/2010, de 28 de desembre, de salut pública de les Illes Balears. La coordinació també s'ha de dur a terme amb el sistema sanitari de les Illes Balears per

desenvolupar les funcions previstes a l'article 35 de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears.

- x) Informar sobre les conclusions, els documents, les actes i les propostes del Grup de Treball de Salut Laboral de la Comissió Nacional de Salut Pública del Ministeri de Sanitat als directors tècnics dels Serveis de Prevenció i als agents socials.  
Reglamentàriament, el Govern de les Illes Balears podrà crear els registres necessaris relatius a les activitats dels diversos agents implicats en la prevenció de riscos laborals, inclosos els treballadors, aprovar-ne el règim jurídic i encomanar-ne la gestió a l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral.
- y) Amb caràcter general, totes les activitats que resultin necessàries per al compliment dels objectius de promoció i prevenció en matèria de seguretat i salut en el treball.

### **CAPÍTOL III ORGANITZACIÓ**

(...)

#### SECCIÓ 3a ÒRGAN D'ASSESSORAMENT

##### **Article 20. La Unitat de Malalties Professionals**

1. La Unitat de Malalties Professionals és l'òrgan d'assessorament i consulta de l'actuació ordinària de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral en matèria de malalties professionals. A aquest òrgan corresponen les activitats de l'Institut en relació amb la investigació, l'estudi i el control de malalties professionals. En tot cas, la Unitat de Malalties Professionals ha de dur a terme les seves funcions tenint present la perspectiva de gènere.

2. La Unitat de Malalties Professionals té entre les seves funcions generar el coneixement suficient per a la investigació sobre les possibles causes i evolució de les malalties professionals, especialment de les malalties recollides en l'annex II del Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la seguretat social, de les quals se sospiti l'origen professional i la inclusió de les quals es podria preveure en el futur en l'annex I del dit reial decret.

Tot això, amb la finalitat de generar el coneixement científic suficient i adequat per efectuar estudis que permetin, de conformitat amb l'article 11 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, relatiu a la coordinació entre les administracions competents, i respectant en tot cas les competències estatals, valorar les activitats i les patologies que es tenen en compte amb vista a la qualificació de la malaltia professional.

La Unitat de Malalties Professionals, a l'hora d'efectuar les investigacions pertinents, ha de tenir en consideració la influència que pot tenir la perspectiva de gènere en aquesta matèria. Així mateix, cal posar especial esment en les professions més habituals i amb un índex més gran de sinistralitat a les Illes Balears, com ara personal cambrer de pisos, personal de cuina, personal que treballa en serveis de terra aeroportuaris o personal reposador, entre d'altres; cal posar especial esment en les professions més habituals i amb un índex més gran de sinistralitat a les Illes Balears i aquelles que tenen una major exposició a malalties professionals tenint en compte les dades estadístiques, com ara el

personal cambrer de pisos, personal de cuina, personal que treballa als serveis de terra aeroportuaris o personal reposador entre d'altres.

3. Reglamentàriament, s'han de desplegar l'organització i el funcionament de la Unitat de Malalties Professionals. Específicament, s'estableix que han de formar part de la Unitat les conselleries competents en matèria de treball i salut.

La Unitat disposarà dels recursos humans i tècnics necessaris per desenvolupar les seves funcions. Estarà integrada per especialistes en medicina del treball i per altres professionals sanitaris de suport.

L'IBASSAL col·laborarà a través de la Unitat de Malalties Professionals amb la Conselleria de Salut en la promoció del desenvolupament de totes les àrees de l'especialitat (preventives, assistencials, docents, investigadores, pericials i gestores).

L'IBASSAL col·laborarà a través de la Unitat de Malalties Professionals amb la Conselleria de Salut en la implantació del Sistema d'Informació de Salut Laboral.

4. La Unitat de Malalties Professionals de l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan competent de la comunitat autònoma per a la tramitació i el registre de les comunicacions de malalties que podrien ser qualificades com a professionals, d'acord amb l'article 5 del Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la seguretat social i s'estableixen els criteris per a la seva notificació i registre.

(...)

## TÍTOL II MESURES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE ELS VALORS DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

(...)

### CAPÍTOL II EN L'ÀMBIT DE LA PUBLICITAT I DELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

#### **Article 26. Campanyes públiques de sensibilització**

1. La comunitat autònoma de les Illes Balears ha de fer regularment campanyes de sensibilització sobre la prevenció de riscos laborals i a favor de la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball. A aquest efecte, ha d'utilitzar els mitjans que siguin necessaris perquè el conjunt de la població i, especialment, la població en edat laboral tinguin accés a les campanyes i prestar especial atenció als col·lectius socials amb necessitats específiques en els quals el nivell de desprotecció pugui ser més gran.

2. Les campanyes poden orientar-se, entre altres finalitats, a afavorir la integració de la prevenció laboral com a hàbit social de primer ordre, així com a propiciar el compliment de les obligacions a què queden subjectes tant les empreses com les persones treballadores.

3. Així mateix, les campanyes de sensibilització s'han de dur a terme de manera que se'n garanteixi l'accessibilitat a les persones amb discapacitat.

4. En tot cas, i en compliment de l'article 45 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, a les campanyes de sensibilització s'ha de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en la integració de l'activitat preventiva de riscos laborals.

5. En tot cas, i en compliment de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI fòbia, a les campanyes de sensibilització s'ha de promoure la incorporació de la perspectiva sobre l'orientació sexual i la identitat de gènere per garantir el principi d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en l'activitat preventiva de riscos laborals.



# **Violència sexual i de gènere**



# §46

## LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL

(fragment)

(*BOE núm. 281, de 24 de novembre de 1995*)<sup>1</sup>

### LIBRO I DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS DELITOS, LAS PERSONAS RESPONSABLES, LAS PENAS, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y DEMÁS CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN PENAL

#### TÍTULO I DE LA INFRACCIÓN PENAL

(...)

#### CAPÍTULO IV DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE AGRAVAN LA RESPONSABILIDAD CRIMINAL

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 11/1999, de 30 d'abril, de modificació del títol VIII del llibre II del Codi penal, aprovat per la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (*BOE núm. 104, d'1 de maig*); Llei orgànica 3/2002, de 22 de maig, per la qual es modifiquen la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, i la Llei orgànica 13/1985, de 9 de desembre, del Codi Penal Militar, en matèria de delictes relatius al servei militar i a la prestació social substitutòria (*BOE núm. 123, de 23 de maig*); Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, de mesures concretes en matèria de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers (*BOE núm. 234, de 30 de setembre*); Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (*BOE núm. 283, de 26 de novembre*; correcció d'errades *BOE núm. 80, de 2 d'abril de 2004*); Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (§47); Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (*BOE núm. 152, de 23 de juny*); Llei orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (*BOE núm. 77, de 31 de març*); Llei orgànica 2/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, en matèria de delictes de terrorisme (*BOE núm. 77, de 31 de març*); Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència (§48); Llei orgànica 6/2022, de 12 de juliol, complementària de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, de modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal (*BOE núm. 167, de 30 de juliol*); Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49); Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs (§41) (*BOE núm. 51, d'1 de març*), i Llei orgànica 4/2023, de 27 d'abril, per a la modificació de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, en els delictes contra la llibertat sexual, la Llei d'enjudiciament criminal i la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors (*BOE núm. 101, de 28 d'abril*).

**Artículo 22**

Son circunstancias agravantes:

- 1.<sup>a</sup> Ejecutar el hecho con alevosía.  
Hay alevosía cuando el culpable comete cualquiera de los delitos contra las personas empleando en la ejecución medios, modos o formas que tiendan directa o especialmente a asegurarla, sin el riesgo que para su persona pudiera proceder de la defensa por parte del ofendido.
- 2.<sup>a</sup> Ejecutar el hecho mediante disfraz, con abuso de superioridad o aprovechando las circunstancias de lugar, tiempo o auxilio de otras personas que debiliten la defensa del ofendido o faciliten la impunidad del delincuente.
- 3.<sup>a</sup> Ejecutar el hecho mediante precio, recompensa o promesa.
- 4.<sup>a</sup> Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta.
- 5.<sup>a</sup> Aumentar deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima, causando a ésta padecimientos innecesarios para la ejecución del delito.
- 6.<sup>a</sup> Obrar con abuso de confianza.
- 7.<sup>a</sup> Prevalerse del carácter público que tenga el culpable.
- 8.<sup>a</sup> Ser reincidente.

Hay reincidencia cuando, al delinquir, el culpable haya sido condenado ejecutoriamente por un delito comprendido en el mismo título de este Código, siempre que sea de la misma naturaleza.

A los efectos de este número no se computarán los antecedentes penales cancelados o que debieran serlo, ni los que correspondan a delitos leves.

Las condenas firmes de jueces o tribunales impuestas en otros Estados de la Unión Europea producirán los efectos de reincidencia salvo que el antecedente penal haya sido cancelado o pudiera serlo con arreglo al Derecho español.

(...)

## **TÍTULO III DE LAS PENAS**

(...)

### **CAPÍTULO III DE LAS FORMAS SUSTITUTIVAS DE LA EJECUCIÓN DE LAS PENAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD Y DE LA LIBERTAD CONDICIONAL**

#### **SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DE LA SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LAS PENAS PRIVATIVAS DE LIBERTAD**

(...)

### Artículo 83

1. El juez o tribunal podrá condicionar la suspensión al cumplimiento de las siguientes prohibiciones y deberes cuando ello resulte necesario para evitar el peligro de comisión de nuevos delitos, sin que puedan imponerse deberes y obligaciones que resulten excesivos y desproporcionados:

- 1.<sup>a</sup> Prohibición de aproximarse a la víctima o a aquéllos de sus familiares u otras personas que se determine por el juez o tribunal, a sus domicilios, a sus lugares de trabajo o a otros lugares habitualmente frecuentados por ellos, o de comunicar con los mismos por cualquier medio. La imposición de esta prohibición será siempre comunicada a las personas con relación a las cuales sea acordada.
- 2.<sup>a</sup> Prohibición de establecer contacto con personas determinadas o con miembros de un grupo determinado, cuando existan indicios que permitan suponer fundadamente que tales sujetos pueden facilitarle la ocasión para cometer nuevos delitos o incitarle a hacerlo.
- 3.<sup>a</sup> Mantener su lugar de residencia en un lugar determinado con prohibición de abandonarlo o ausentarse temporalmente sin autorización del juez o tribunal.
- 4.<sup>a</sup> Prohibición de residir en un lugar determinado o de acudir al mismo, cuando en ellos pueda encontrar la ocasión o motivo para cometer nuevos delitos.
- 5.<sup>a</sup> Comparecer personalmente con la periodicidad que se determine ante el juez o tribunal, dependencias policiales o servicio de la administración que se determine, para informar de sus actividades y justificarlas.
- 6.<sup>a</sup> Participar en programas formativos, laborales, culturales, de educación vial, sexual, de defensa del medio ambiente, de protección de los animales, de igualdad de trato y no discriminación, resolución pacífica de conflictos, parentalidad positiva y otros similares.
- 7.<sup>a</sup> Participar en programas de deshabituación al consumo de alcohol, drogas tóxicas o sustancias estupefacientes, o de tratamiento de otros comportamientos adictivos.
- 8.<sup>a</sup> Prohibición de conducir vehículos de motor que no dispongan de dispositivos tecnológicos que condicionen su encendido o funcionamiento a la comprobación previa de las condiciones físicas del conductor, cuando el sujeto haya sido condenado por un delito contra la seguridad vial y la medida resulte necesaria para prevenir la posible comisión de nuevos delitos.
- 9.<sup>a</sup> Cumplir los demás deberes que el juez o tribunal estime convenientes para la rehabilitación social del penado, previa conformidad de éste, siempre que no atenten contra su dignidad como persona.

2. Cuando se trate de delitos cometidos sobre la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge, o por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aun sin convivencia, se impondrán siempre las prohibiciones y deberes indicados en las reglas 1.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup> del apartado anterior.

Las anteriores prohibiciones y deberes se impondrán asimismo cuando se trate de delitos contra la libertad sexual, matrimonio forzado, mutilación genital femenina y trata de seres humanos.

3. La imposición de cualquiera de las prohibiciones o deberes de las reglas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, o 4.<sup>a</sup> del apartado 1 de este artículo será comunicada a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que velarán por su cumplimiento. Cualquier posible quebrantamiento o circunstancia relevante para valorar la peligrosidad del penado y la posibilidad de comisión futura de nuevos delitos, será inmediatamente comunicada al Ministerio Fiscal y al juez o tribunal de ejecución.

4. El control del cumplimiento de los deberes a que se refieren las reglas 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup> y 8.<sup>a</sup> del apartado 1 de este artículo corresponderá a los servicios de gestión de penas y medidas alternativas de la Administración penitenciaria. Estos servicios informarán al juez o tribunal de ejecución sobre el cumplimiento con una periodicidad al menos trimestral, en el caso de las reglas 6.<sup>a</sup> y 8.<sup>a</sup>, y semestral, en el caso de la 7.<sup>a</sup> y, en todo caso, a su conclusión.

Asimismo, informarán inmediatamente de cualquier circunstancia relevante para valorar la peligrosidad del penado y la posibilidad de comisión futura de nuevos delitos, así como de los incumplimientos de la obligación impuesta o de su cumplimiento efectivo.

**Artículo 84**

1. El juez o tribunal también podrá condicionar la suspensión de la ejecución de la pena al cumplimiento de alguna o algunas de las siguientes prestaciones o medidas:

- 1.<sup>a</sup> El cumplimiento del acuerdo alcanzado por las partes en virtud de mediación.
- 2.<sup>a</sup> El pago de una multa, cuya extensión determinarán el juez o tribunal en atención a las circunstancias del caso, que no podrá ser superior a la que resultase de aplicar dos cuotas de multa por cada día de prisión sobre un límite máximo de dos tercios de su duración.
- 3.<sup>a</sup> La realización de trabajos en beneficio de la comunidad, especialmente cuando resulte adecuado como forma de reparación simbólica a la vista de las circunstancias del hecho y del autor. La duración de esta prestación de trabajos se determinará por el juez o tribunal en atención a las circunstancias del caso, sin que pueda exceder de la que resulte de computar un día de trabajos por cada día de prisión sobre un límite máximo de dos tercios de su duración.

2. Si se hubiera tratado de un delito cometido sobre la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge, o por quien esté o haya estado ligado a ella por una relación similar de afectividad, aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, el pago de la multa a que se refiere la medida 2.<sup>a</sup> del apartado anterior solamente podrá imponerse cuando conste acreditado que entre ellos no existen relaciones económicas derivadas de una relación conyugal, de convivencia o filiación, o de la existencia de una descendencia común.

(...)

**LIBRO II  
DELITOS Y SUS PENAS**

**TÍTULO I  
DEL HOMICIDIO Y SUS FORMAS**

(...)

**Artículo 140**

1. El asesinato será castigado con pena de prisión permanente revisable cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup> Que la víctima sea menor de dieciséis años de edad, o se trate de una persona especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o discapacidad.
- 2.<sup>a</sup> Que el hecho fuera subsiguiente a un delito contra la libertad sexual que el autor hubiera cometido sobre la víctima.
- 3.<sup>a</sup> Que el delito se hubiera cometido por quien perteneciere a un grupo u organización criminal.

2. Al reo de asesinato que hubiera sido condenado por la muerte de más de dos personas se le impondrá una pena de prisión permanente revisable. En este caso, será de aplicación lo dispuesto en la letra b) del apartado 1 del artículo 78 bis y en la letra b) del apartado 2 del mismo artículo.

(...)

### **TÍTULO III DE LAS LESIONES**

(...)

#### **Artículo 148**

Las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido:

- 1.º Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud, física o psíquica, del lesionado.
- 2.º Si hubiere mediado ensañamiento o alevosía.
- 3.º Si la víctima fuere menor de catorce años o persona con discapacidad necesitada de especial protección.
- 4.º Si la víctima fuere o hubiere sido esposa, o mujer que estuviere o hubiere estado ligada al autor por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.º Si la víctima fuera una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

(...)

#### **Artículo 153**

1. El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro menoscabo psíquico o una lesión de menor gravedad de las previstas en el apartado 2 del artículo 147, o golpearle o maltratare de obra a otro sin causarle lesión, cuando la ofendida sea o haya sido esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o persona especialmente vulnerable que conviva con el autor, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficios de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

2. Si la víctima del delito previsto en el apartado anterior fuere alguna de las personas a que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las personas contempladas en el apartado anterior de este artículo, el autor será castigado con la pena de prisión de tres meses a un

año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento de seis meses a tres años.

3. Las penas previstas en los apartados 1 y 2 se impondrán en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o utilizando armas, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

4. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

(...)

## TÍTULO VI DELITOS CONTRA LA LIBERTAD

(...)

### CAPÍTULO II DE LAS AMENAZAS

#### **Artículo 169<sup>2</sup>**

El que amenazare a otro con causarle a él, a su familia o a otras personas con las que esté íntimamente vinculado un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, será castigado:

1. Con la pena de prisión de uno a cinco años, si se hubiere hecho la amenaza exigiendo una cantidad o imponiendo cualquier otra condición, aunque no sea ilícita, y el culpable hubiere conseguido su propósito. De no conseguirlo, se impondrá la pena de prisión de seis meses a tres años.

Las penas señaladas en el párrafo anterior se impondrán en su mitad superior si las amenazas se hicieren por escrito, por teléfono o por cualquier medio de comunicación o de reproducción, o en nombre de entidades o grupos reales o supuestos.

2. Con la pena de prisión de seis meses a dos años, cuando la amenaza no haya sido condicional.

(...)

#### **Artículo 171**

1. Las amenazas de un mal que no constituya delito serán castigadas con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a 24 meses, atendidas la gravedad y

---

<sup>2</sup> Vid. art. 2.10 de la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març (§41).

circunstancia del hecho, cuando la amenaza fuere condicional y la condición no consistiere en una conducta debida. Si el culpable hubiere conseguido su propósito se le impondrá la pena en su mitad superior.

2. Si alguien exigiere de otro una cantidad o recompensa bajo la amenaza de revelar o difundir hechos referentes a su vida privada o relaciones familiares que no sean públicamente conocidos y puedan afectar a su fama, crédito o interés, será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años, si ha conseguido la entrega de todo o parte de lo exigido, y con la de cuatro meses a dos años, si no lo consiguere.

3. Si el hecho descrito en el apartado anterior consistiere en la amenaza de revelar o denunciar la comisión de algún delito el ministerio fiscal podrá, para facilitar el castigo de la amenaza, abstenerse de acusar por el delito cuya revelación se hubiere amenazado, salvo que éste estuviere castigado con pena de prisión superior a dos años. En este último caso, el juez o tribunal podrá rebajar la sanción en uno o dos grados.

4. El que de modo leve amenace a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve amenace a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

5. El que de modo leve amenace con armas u otros instrumentos peligrosos a alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las contempladas en el apartado anterior de este artículo, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas previstas en los apartados 4 y 5, en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

6. No obstante lo previsto en los apartados 4 y 5, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

7. Fuera de los casos anteriores, el que de modo leve amenace a otro será castigado con la pena de multa de uno a tres meses. Este hecho sólo será perseguible mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, la pena será la de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, ésta última únicamente en los supuestos en los que concurran las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior.

## CAPÍTULO III DE LAS COACCIONES

### Artículo 172

1. El que, sin estar legitimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

Cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se le impondrán las penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código.

También se impondrán las penas en su mitad superior cuando la coacción ejercida tuviera por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2. El que de modo leve coaccione a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve coaccione a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

Se impondrá la pena en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

3. Fuera de los casos anteriores, el que cause a otro una coacción de carácter leve, será castigado con la pena de multa de uno a tres meses. Este hecho sólo será perseguible mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, la pena será la de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, ésta última únicamente en los supuestos en los que concurran las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84. En estos casos no será exigible la denuncia a que se refiere el párrafo anterior.

### Artículo 172 bis

1. El que con intimidación grave o violencia compeliere a otra persona a contraer matrimonio será castigado con una pena de prisión de seis meses a tres años y seis meses o con multa de doce a veinticuatro meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

2. La misma pena se impondrá a quien, con la finalidad de cometer los hechos a que se refiere el apartado anterior, utilice violencia, intimidación grave o engaño para forzar a otro a abandonar el territorio español o a no regresar al mismo.

3. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando la víctima fuera menor de edad.

4. En las sentencias condenatorias por delito de matrimonio forzado, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la declaración de nulidad o disolución del matrimonio así contraído y a la filiación y fijación de alimentos.

#### **Artículo 172 ter**

1. Será castigado con la pena de prisión de tres meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses el que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legitimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de esta forma, altere el normal desarrollo de su vida cotidiana:

1.<sup>a</sup> La vigile, la persiga o busque su cercanía física.

2.<sup>a</sup> Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas.

3.<sup>a</sup> Mediante el uso indebido de sus datos personales, adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella.

4.<sup>a</sup> Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, se impondrá la pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Cuando el ofendido fuere alguna de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, se impondrá una pena de prisión de uno a dos años, o trabajos en beneficio de la comunidad de sesenta a ciento veinte días. En este caso no será necesaria la denuncia a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

3. Las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de acoso.

4. Los hechos descritos en este artículo sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

5. El que, sin consentimiento de su titular, utilice la imagen de una persona para realizar anuncios o abrir perfiles falsos en redes sociales, páginas de contacto o cualquier medio de difusión pública, ocasionándole a la misma situación de acoso, hostigamiento o humillación, será castigado con pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses. Si la víctima del delito es un menor o una persona con discapacidad, se aplicará la mitad superior de la condena.

(...)

## **TÍTULO VII DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL**

#### **Artículo 173**

(...)

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de

afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de tres a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

En los supuestos a que se refiere este apartado, podrá además imponerse una medida de libertad vigilada.

(...)

4. Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurren las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84.

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos párrafos anteriores sólo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

(...)

### **Artículo 177**

Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley.

(...)

## TÍTULO VIII DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL<sup>3</sup>

### CAPÍTULO I DE LAS AGRESIONES SEXUALES

#### Artículo 178<sup>4</sup>

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

#### Artículo 179

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

---

<sup>3</sup> L'art. 7.5 de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors (*BOE núm. 11, de 13 de gener*) estableix: «Cuando la medida impuesta lo sea por la comisión de un delito de los previstos en los Capítulos I y II del Título VIII del Código Penal, el Juez impondrá de forma accesoria, en todo caso, la obligación de someterse a programas formativos de educación sexual y de educación en igualdad». Per altra banda, l'art. 19.2, 2n paràgraf, d'aquesta Llei estableix: «Cuando la medida sea consecuencia de la comisión de algunos de los delitos tipificados en los Capítulos I y II del Título VIII del Código Penal, o estén relacionados con la violencia de género, no tendrá efecto de conciliación, a menos que la víctima lo solicite expresamente y que el menor, además, haya realizado la medida accesoria de educación sexual y de educación para la igualdad».

<sup>4</sup> *Vid.* art. 10.2 de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, esmentada en la nota anterior, el qual estableix les mesures que ha d'imposar el jutge en relació amb els delictes tipificats en els art. 138, 139, 178 apartats 2 i 3, 179, 180, 181 apartats 2, 4, 5 i 6, i 571 a 580 CP (§46). També preveu les mateixes mesures en el cas de qualsevol altre delictes assenyalat en aquest Codi penal o en les lleis especials, sempre i quan aquest tenguí assenyalada una pena de presó igual o superior a quinze anys.

**Artículo 180**

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup> Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.<sup>a</sup> Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.<sup>a</sup> Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.<sup>a</sup> Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.<sup>a</sup> Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.<sup>a</sup> Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.<sup>a</sup> Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto. Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

## **CAPÍTULO II DE LAS AGRESIONES SEXUALES A MENORES DE DIECISÉIS AÑOS**

**Artículo 181**

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.
- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.
- h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades. En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

#### **Artículo 182**

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

**Artículo 183**

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

**Artículo 183 bis**

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

**CAPÍTULO II BIS  
DE LAS AGRESIONES SEXUALES A MENORES DE DIECISÉIS AÑOS<sup>5</sup>**

**CAPÍTULO III  
DEL ACOSO SEXUAL**

**Artículo 184**

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o

---

<sup>5</sup> Capítol II bis (anterior art. 183 a 183 *quater*) suprimit per la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, esmentada en la nota 1.

cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

## **CAPÍTULO IV DE LOS DELITOS DE EXHIBICIONISMO Y PROVOCACIÓN SEXUAL**

### **Artículo 185**

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

### **Artículo 186**

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

## **CAPÍTULO V DE LOS DELITOS RELATIVOS A LA PROSTITUCIÓN Y A LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y CORRUPCIÓN DE MENORES**

### **Artículo 187**

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
  - b) Cuando el culpable pertenezca a una organización o grupo criminal que se dedique a la realización de tales actividades.
  - c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

**Artículo 188**

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
- c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
- e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.
- f) Cuando el culpable pertenezca a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedique a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

**Artículo 189**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:
  - a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.
  - b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

- a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.
  - b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.
  - c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.
  - d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.
2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:
    - a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.
    - b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.
    - c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
    - d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.
    - e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.
    - f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
    - g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra

persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concorra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

#### **Artículo 189 bis**

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

#### **Artículo 189 ter**

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quintuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPÍTULOS ANTERIORES**

#### **Artículo 190**

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

#### **Artículo 191**

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

#### **Artículo 192**

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro

a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

#### **Artículo 193**

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

#### **Artículo 194**

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

#### **Artículo 194 bis**

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.

(...)

## **TÍTULO X DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD, EL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN Y LA INVIOLABILIDAD DEL DOMICILIO**

### **CAPÍTULO I DEL DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS**

#### **Artículo 197**

(...)

7. Será castigado con una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses el que, sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su

anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.

Se impondrá la pena de multa de uno a tres meses a quien habiendo recibido las imágenes o grabaciones audiovisuales a las que se refiere el párrafo anterior las difunda, revele o ceda a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

En los supuestos de los párrafos anteriores, la pena se impondrá en su mitad superior cuando los hechos hubieran sido cometidos por el cónyuge o por persona que esté o haya estado unida a él por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, la víctima fuera menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o los hechos se hubieran cometido con una finalidad lucrativa.

(...)

## **TÍTULO XII DELITOS CONTRA LAS RELACIONES FAMILIARES**

(...)

### **CAPÍTULO III DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS Y DEBERES FAMILIARES**

#### **SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DEL QUEBRANTAMIENTO DE LOS DEBERES DE CUSTODIA Y DE LA INDUCCIÓN DE MENORES AL ABANDONO DE DOMICILIO**

(...)

#### **Artículo 225**

Cuando el responsable de los delitos previstos en los dos artículos anteriores restituya al menor de edad o a la persona con discapacidad necesitada de especial protección a su domicilio o residencia, o lo deposite en lugar conocido y seguro, sin haberle hecho objeto de vejaciones, sevicias o acto delictivo alguno, ni haber puesto en peligro su vida, salud, integridad física o libertad sexual, el hecho será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a 24 meses, siempre y cuando el lugar de estancia del menor de edad o la persona con discapacidad necesitada de especial protección haya sido comunicado a sus padres, tutores o guardadores, o la ausencia no hubiera sido superior a 24 horas.

(...)

## **TÍTULO XV DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

(...)

**Artículo 314**

Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

(…)

## **TÍTULO XIX DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

(…)

### **CAPÍTULO III DE LA DESOBEDIENCIA Y DENEGACIÓN DE AUXILIO**

(…)

**Artículo 412**

1. El funcionario público que, requerido por autoridad competente, no prestare el auxilio debido para la Administración de Justicia u otro servicio público, incurrirá en las penas de multa de tres a doce meses, y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de seis meses a dos años.

2. Si el requerido fuera autoridad, jefe o responsable de una fuerza pública o un agente de la autoridad, se impondrán las penas de multa de doce a dieciocho meses y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de dos a tres años.

3. La autoridad o funcionario público que, requerido por un particular a prestar algún auxilio a que venga obligado por razón de su cargo para evitar un delito contra la vida de las personas, se abstuviera de prestarlo, será castigado con la pena de multa de dieciocho a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de tres a seis años.

Si se tratase de un delito contra la integridad, libertad sexual, salud o libertad de las personas, será castigado con la pena de multa de doce a dieciocho meses y suspensión de empleo o cargo público de uno a tres años.

En el caso de que tal requerimiento lo fuera para evitar cualquier otro delito u otro mal, se castigará con la pena de multa de tres a doce meses y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de seis meses a dos años.

(…)

**CAPÍTULO IX**  
**DE LAS NEGOCIACIONES Y ACTIVIDADES PROHIBIDAS**  
**A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DE LOS ABUSOS**  
**EN EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN**

(...)

**Artículo 443**

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

2. El funcionario de Instituciones Penitenciarias, de centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, o custodia, incluso de estancia temporal, que solicitara sexualmente a una persona sujeta a su guarda, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a doce años.

3. En las mismas penas incurrirán cuando la persona solicitada fuera ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afines en los mismos grados de persona que tuviere bajo su guarda. Incurrirá, asimismo, en estas penas cuando la persona solicitada sea cónyuge de persona que tenga bajo su guarda o se halle ligada a ésta de forma estable por análoga relación de afectividad.

**Artículo 444**

Las penas previstas en el artículo anterior se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos.

(...)

**TÍTULO XX**  
**DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

(...)

**CAPÍTULO II**  
**DE LA OMISIÓN DE LOS DEBERES DE IMPEDIR DELITOS**  
**O DE PROMOVER SU PERSECUCIÓN**

**Artículo 450**

1. El que, pudiendo hacerlo con su intervención inmediata y sin riesgo propio o ajeno, no impidiere la comisión de un delito que afecte a las personas en su vida, integridad o

salud, libertad o libertad sexual, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años si el delito fuera contra la vida, y la de multa de seis a veinticuatro meses en los demás casos, salvo que al delito no impedido le correspondiera igual o menor pena, en cuyo caso se impondrá la pena inferior en grado a la de aquél.

2. En las mismas penas incurrirá quien, pudiendo hacerlo, no acuda a la autoridad o a sus agentes para que impidan un delito de los previstos en el apartado anterior y de cuya próxima o actual comisión tenga noticia.

(...)

## **CAPÍTULO VII DE LA OBSTRUCCIÓN A LA JUSTICIA Y LA DESLEALTAD PROFESIONAL**

(...)

### **Artículo 464**

1. El que con violencia o intimidación intentare influir directa o indirectamente en quien sea denunciante, parte o imputado, abogado, procurador, perito, intérprete o testigo en un procedimiento para que modifique su actuación procesal, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a veinticuatro meses.

Si el autor del hecho alcanzara su objetivo se impondrá la pena en su mitad superior.

2. Iguales penas se impondrán a quien realizare cualquier acto atentatorio contra la vida, integridad, libertad, libertad sexual o bienes, como represalia contra las personas citadas en el apartado anterior, por su actuación en procedimiento judicial, sin perjuicio de la pena correspondiente a la infracción de que tales hechos sean constitutivos.

(...)

## **TÍTULO XXI DELITOS CONTRA LA CONSTITUCIÓN**

(...)

### **CAPÍTULO IV DE LOS DELITOS RELATIVOS AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS**

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

#### DE LOS DELITOS COMETIDOS CON OCASIÓN DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LAS LIBERTADES PÚBLICAS GARANTIZADOS POR LA CONSTITUCIÓN

### **Artículo 510**

1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:

- a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.
  - b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.
  - c) Quienes públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos.
2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses:
- a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos.
  - b) Quienes enaltezcan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o

creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución.

Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos.

3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas.

4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado.

5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos.

En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación del mismo.

#### **Artículo 510 bis**

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en los dos artículos anteriores, se le impondrá la pena de multa de dos a cinco años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

En este caso será igualmente aplicable lo dispuesto en el número 3 del artículo 510 del Código Penal.

#### **Artículo 511**

1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad,

orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad.

3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años.

4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena impuesta si esta fuera de privación de libertad, cuando la pena impuesta fuera de multa, la pena de inhabilitación especial tendrá una duración de uno a tres años. En todo caso se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

#### **Artículo 512**

Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años.

(...)

#### **Artículo 515**

Son punibles las asociaciones ilícitas, teniendo tal consideración:

- 1.º Las que tengan por objeto cometer algún delito o, después de constituidas, promuevan su comisión.
- 2.º Las que, aun teniendo por objeto un fin lícito, empleen medios violentos o de alteración o control de la personalidad para su consecución.
- 3.º Las organizaciones de carácter paramilitar.
- 4.º Las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

(...)

## TÍTULO XXII DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO

(...)

### CAPÍTULO VII DE LAS ORGANIZACIONES Y GRUPOS TERRORISTAS Y DE LOS DELITOS DE TERRORISMO

(...)

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> DE LOS DELITOS DE TERRORISMO

(...)

#### **Artículo 577**

1. Será castigado con las penas de prisión de cinco a diez años y multa de dieciocho a veinticuatro meses el que lleve a cabo, recabe o facilite cualquier acto de colaboración con las actividades o las finalidades de una organización, grupo o elemento terrorista, o para cometer cualquiera de los delitos comprendidos en este Capítulo.

En particular son actos de colaboración la información o vigilancia de personas, bienes o instalaciones, la construcción, acondicionamiento, cesión o utilización de alojamientos o depósitos, la ocultación, acogimiento o traslado de personas, la organización de prácticas de entrenamiento o la asistencia a ellas, la prestación de servicios tecnológicos, y cualquier otra forma equivalente de cooperación o ayuda a las actividades de las organizaciones o grupos terroristas, grupos o personas a que se refiere el párrafo anterior.

Cuando la información o vigilancia de personas mencionada en el párrafo anterior ponga en peligro la vida, la integridad física, la libertad o el patrimonio de las mismas se impondrá la pena prevista en este apartado en su mitad superior. Si se produjera la lesión de cualquiera de estos bienes jurídicos se castigará el hecho como coautoría o complicidad, según los casos.

2. Las penas previstas en el apartado anterior se impondrán a quienes lleven a cabo cualquier actividad de captación, adoctrinamiento o adiestramiento, que esté dirigida o que, por su contenido, resulte idónea para incitar a incorporarse a una organización o grupo terrorista, o para cometer cualquiera de los delitos comprendidos en este Capítulo.

Asimismo se impondrán estas penas a los que faciliten adiestramiento o instrucción sobre la fabricación o uso de explosivos, armas de fuego u otras armas o sustancias nocivas o peligrosas, o sobre métodos o técnicas especialmente adecuados para la comisión de alguno de los delitos del artículo 573, con la intención o conocimiento de que van a ser utilizados para ello.

Las penas se impondrán en su mitad superior, pudiéndose llegar a la superior en grado, cuando los actos previstos en este apartado se hubieran dirigido a menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección o a mujeres víctimas de trata con el fin de convertirlas en cónyuges, compañeras o esclavas sexuales de los autores del delito, sin perjuicio de imponer las que además procedan por los delitos contra la libertad sexual cometidos.

3. Si la colaboración con las actividades o las finalidades de una organización o grupo terrorista, o en la comisión de cualquiera de los delitos comprendidos en este Capítulo, se hubiera producido por imprudencia grave se impondrá la pena de prisión de seis a dieciocho meses y multa de seis a doce meses.

(...)

## TÍTULO XXIV DELITOS CONTRA LA COMUNIDAD INTERNACIONAL

(...)

### CAPÍTULO II BIS DE LOS DELITOS DE LESA HUMANIDAD

#### **Artículo 607 bis**

1. Son reos de delitos de lesa humanidad quienes cometan los hechos previstos en el apartado siguiente como parte de un ataque generalizado o sistemático contra la población civil o contra una parte de ella.

En todo caso, se considerará delito de lesa humanidad la comisión de tales hechos:

- 1.º Por razón de pertenencia de la víctima a un grupo o colectivo perseguido por motivos políticos, raciales, nacionales, étnicos, culturales, religiosos, de género, discapacidad u otros motivos universalmente reconocidos como inaceptables con arreglo al derecho internacional.
- 2.º En el contexto de un régimen institucionalizado de opresión y dominación sistemáticas de un grupo racial sobre uno o más grupos raciales y con la intención de mantener ese régimen.
2. Los reos de delitos de lesa humanidad serán castigados:
  - 1.º Con la pena de prisión permanente revisable si causaran la muerte de alguna persona.
  - 2.º Con la pena de prisión de 12 a 15 años si cometieran una violación, y de cuatro a seis años de prisión si el hecho consistiera en cualquier otra agresión sexual.
  - 3.º Con la pena de prisión de 12 a 15 años si produjeran alguna de las lesiones del artículo 149, y con la de ocho a 12 años de prisión si sometieran a las personas a condiciones de existencia que pongan en peligro su vida o perturben gravemente su salud o cuando les produjeran alguna de las lesiones previstas en el artículo 150. Se aplicará la pena de prisión de cuatro a ocho años si cometieran alguna de las lesiones del artículo 147.
  - 4.º Con la pena de prisión de ocho a 12 años si deportaran o trasladaran por la fuerza, sin motivos autorizados por el derecho internacional, a una o más personas a otro Estado o lugar, mediante la expulsión u otros actos de coacción.
  - 5.º Con la pena de prisión de seis a ocho años si forzaran el embarazo de alguna mujer con intención de modificar la composición étnica de la población, sin perjuicio de la pena que corresponda, en su caso, por otros delitos.
  - 6.º Con la pena de prisión de doce a quince años la desaparición forzada de personas. Se entenderá por desaparición forzada la aprehensión, detención o el secuestro o

cualquier otra forma de privación de libertad que sean obra de agentes del Estado o por personas o grupos de personas que actúan con la autorización, el apoyo o la aquiescencia del Estado, seguida de la negativa a reconocer dicha privación de libertad o del ocultamiento de la suerte o el paradero de la persona desaparecida, sustrayéndola de la protección de la ley.

7.º Con la pena de prisión de ocho a 12 años si detuvieran a otro, privándolo de su libertad, con infracción de las normas internacionales sobre la detención.

Se impondrá la pena inferior en grado cuando la detención dure menos de quince días.

8.º Con la pena de cuatro a ocho años de prisión si cometieran tortura grave sobre personas que tuvieran bajo su custodia o control, y con la de prisión de dos a seis años si fuera menos grave.

A los efectos de este artículo, se entiende por tortura el sometimiento de la persona a sufrimientos físicos o psíquicos.

La pena prevista en este número se impondrá sin perjuicio de las penas que correspondieran, en su caso, por los atentados contra otros derechos de la víctima.

9.º Con la pena de prisión de cuatro a ocho años si cometieran alguna de las conductas relativas a la prostitución recogidas en el artículo 187.1, y con la de seis a ocho años en los casos previstos en el artículo 188.1.

Se impondrá la pena de seis a ocho años a quienes trasladen a personas de un lugar a otro, con el propósito de su explotación sexual, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima.

Cuando las conductas previstas en el párrafo anterior y en el artículo 188.1 se cometan sobre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, se impondrán las penas superiores en grado.

10.º Con la pena de prisión de cuatro a ocho años si sometieran a alguna persona a esclavitud o la mantuvieran en ella. Esta pena se aplicará sin perjuicio de las que, en su caso, correspondan por los concretos atentados cometidos contra los derechos de las personas.

Por esclavitud se entenderá la situación de la persona sobre la que otro ejerce, incluso de hecho, todos o algunos de los atributos del derecho de propiedad, como comprarla, venderla, prestarla o darla en trueque.

3. En todos los casos previstos en el apartado anterior se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y cinco años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LOS DELITOS CONTRA LAS PERSONAS Y BIENES PROTEGIDOS EN CASO DE CONFLICTO ARMADO**

(...)

#### **Artículo 611**

Será castigado con la pena de prisión de diez a quince años, sin perjuicio de la pena que corresponda por los resultados producidos, el que, con ocasión de un conflicto armado:

- 1.º Realice u ordene realizar ataques indiscriminados o excesivos o haga objeto a la población civil de ataques, represalias o actos o amenazas de violencia cuya finalidad principal sea aterrorizarla.
- 2.º Destruya o dañe, violando las normas del Derecho Internacional aplicables en los conflictos armados, buque o aeronave no militares de una Parte adversa o neutral, innecesariamente y sin dar tiempo o sin adoptar las medidas necesarias para proveer a la seguridad de las personas y a la conservación de la documentación de a bordo.
- 3.º Obligue a un prisionero de guerra o persona civil a servir, en cualquier forma, en las Fuerzas Armadas de la Parte adversa, o les prive de su derecho a ser juzgados regular e imparcialmente.
- 4.º Deporte, traslade de modo forzoso, tome como rehén o detenga o confine ilegalmente a cualquier persona protegida o la utilice para poner ciertos puntos, zonas o fuerzas militares a cubierto de los ataques de la parte adversa.
- 5.º Traslade y asiente, directa o indirectamente, en territorio ocupado a población de la parte ocupante, para que resida en él de modo permanente.
- 6.º Realice, ordene realizar o mantenga, respecto de cualquier persona protegida, prácticas de segregación racial y demás prácticas inhumanas y degradantes basadas en otras distinciones de carácter desfavorable, que entrañen un ultraje contra la dignidad personal.
- 7.º Impida o demore, injustificadamente, la liberación o la repatriación de prisioneros de guerra o de personas civiles.
- 8.º Declare abolidos, suspendidos o inadmisibles ante un Juez o Tribunal los derechos y acciones de los nacionales de la parte adversa.
- 9.º Atente contra la libertad sexual de una persona protegida cometiendo actos de violación, esclavitud sexual, prostitución inducida o forzada, embarazo forzado, esterilización forzada o cualquier otra forma de agresión sexual.



# §47

## LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

(fragment)

(*BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004; correcció  
d'errades BOE núm. 87, de 12 d'abril de 2005*)<sup>1</sup>

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada per les disposicions següents: Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (*BOE núm. 291, de 5 de desembre*); Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència (*BOE núm. 175, de 23 de juliol*); Llei 42/2015, de 5 d'octubre, de reforma de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil (*BOE núm. 239, de 6 d'octubre*); Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere (*BOE núm. 188, de 4 d'agost*); Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant de la violència (§48), i Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49).

todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

## II

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros. Muy recientemente, la Decisión n.º 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social

y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

### III

La Ley se estructura en un título preliminar, cinco títulos, veinte disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

En el título preliminar se recogen las disposiciones generales de la Ley que se refieren a su objeto y principios rectores.

En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.

En la Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género como contenido curricular, incorporando en todos los Consejos Escolares un nuevo miembro que impulse medidas educativas a favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.

En el campo de la publicidad, ésta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados. De otro lado, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad legitimando a las instituciones y asociaciones que trabajan a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para su ejercicio.

En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia objeto de esta Ley, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial. Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una Comisión encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

En el título II, relativo a los derechos de las mujeres víctimas de violencia, en su capítulo I, se garantiza el derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial.

Asimismo, se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con el fin de garantizar a aquellas víctimas con recursos insuficientes para litigar una asistencia letrada en todos los procesos y procedimientos, relacionados con la violencia de género, en que sean parte,

asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos. Se extiende la medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

Se establecen, asimismo, medidas de protección en el ámbito social, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta Ley, modificando los preceptos correspondientes de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, modificando el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

Para garantizar a las víctimas de violencia de género que carezcan de recursos económicos unas ayudas sociales en aquellos supuestos en que se estime que la víctima debido a su edad, falta de preparación general especializada y circunstancias sociales no va a mejorar de forma sustancial su empleabilidad, se prevé su incorporación al programa de acción específico creado al efecto para su inserción profesional. Estas ayudas, que se modularán en relación a la edad y responsabilidades familiares de la víctima, tienen como objetivo fundamental facilitarle unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse del agresor; dichas ayudas serán compatibles con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad Sexual.

En el título III, concerniente a la Tutela Institucional, se procede a la creación de dos órganos administrativos. En primer lugar, la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la que corresponderá, entre otras funciones, proponer la política del Gobierno en relación con la violencia sobre la mujer y coordinar e impulsar todas las actuaciones que se realicen en dicha materia, que necesariamente habrán de comprender todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres. También se crea el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como un órgano colegiado en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que tendrá como principales funciones servir como centro de análisis de la situación y evolución de la violencia sobre la mujer, así como asesorar y colaborar con el Delegado en la elaboración de propuestas y medidas para erradicar este tipo de violencia.

En su título IV la Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

Para la ciudadanía, para los colectivos de mujeres y específicamente para aquellas que sufren este tipo de agresiones, la Ley quiere dar una respuesta firme y contundente y mostrar firmeza plasmándolas en tipos penales específicos.

En el título V se establece la llamada Tutela Judicial para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares.

Desde el punto de vista judicial nos encontramos ante un fenómeno complejo en el que es necesario intervenir desde distintas perspectivas jurídicas, que tienen que abarcar desde las normas procesales y sustantivas hasta las disposiciones relativas a la atención a las víctimas, intervención que sólo es posible a través de una legislación específica.

Una Ley para la prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer ha de ser una Ley que recoja medidas procesales que permitan procedimientos ágiles y sumarios, como el establecido en la Ley 27/2003, de 31 de julio, pero, además, que compagine, en los ámbitos civil y penal, medidas de protección a las mujeres y a sus hijos e hijas, y medidas cautelares para ser ejecutadas con carácter de urgencia.

La normativa actual, civil, penal, publicitaria, social y administrativa presenta muchas deficiencias, debidas fundamentalmente a que hasta el momento no se ha dado a esta cuestión una respuesta global y multidisciplinar. Desde el punto de vista penal la respuesta nunca puede ser un nuevo agravio para la mujer.

En cuanto a las medidas jurídicas asumidas para garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia sobre la mujer en las relaciones intrafamiliares, se han adoptado las siguientes: conforme a la tradición jurídica española, se ha optado por una fórmula de especialización dentro del orden penal, de los Jueces de Instrucción, creando los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y excluyendo la posibilidad de creación de un orden jurisdiccional nuevo o la asunción de competencias penales por parte de los Jueces Civiles. Estos Juzgados conocerán de la instrucción, y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia sobre la mujer, así como de aquellas causas civiles relacionadas, de forma que unas y otras en la primera instancia sean objeto de tratamiento procesal ante la misma sede. Con ello se asegura la mediación garantista del debido proceso penal en la intervención de los derechos fundamentales del presunto agresor, sin que con ello se reduzcan lo más mínimo las posibilidades legales que esta Ley dispone para la mayor, más inmediata y eficaz protección de la víctima, así como los recursos para evitar reiteraciones en la agresión o la escalada en la violencia.

Respecto de la regulación expresa de las medidas de protección que podrá adoptar el Juez de Violencia sobre la Mujer, se ha optado por su inclusión expresa, ya que no están recogidas como medidas cautelares en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que sólo regula la prohibición de residencia y la de acudir a determinado lugar para los delitos recogidos en el artículo 57 del Código Penal (artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, introducido por la Ley Orgánica 14/1999, de 9 de junio, de modificación del Código Penal de 1995, en materia de protección a las víctimas de malos tratos y de la Ley de Enjuiciamiento Criminal). Además se opta por la delimitación temporal de estas medidas (cuando son medidas cautelares) hasta la finalización del proceso. Sin embargo, se añade la posibilidad de que cualquiera de estas medidas de protección pueda ser utilizada como medida de seguridad, desde el principio o durante la ejecución de la sentencia, incrementando con ello la lista del artículo 105 del Código Penal (modificado por la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), y posibilitando al Juez la garantía de protección de las víctimas más allá de la finalización del proceso.

Se contemplan normas que afectan a las funciones del Ministerio Fiscal, mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y

coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una Sección equivalente en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales a las que se adscribirán Fiscales con especialización en la materia. Los Fiscales intervendrán en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos.

En sus disposiciones adicionales la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para adaptar las normas vigentes al marco introducido por el presente texto. Con objeto de armonizar las normas anteriores y ofrecer un contexto coordinado entre los textos legales, parte de la reforma integral se ha llevado a cabo mediante la modificación de normas existentes. En este sentido, las disposiciones adicionales desarrollan las medidas previstas en el articulado, pero integrándolas directamente en la legislación educativa, publicitaria, laboral, de Seguridad Social y de Función Pública; asimismo, dichas disposiciones afectan, en especial, al reconocimiento de pensiones y a la dotación del Fondo previsto en esta Ley para favorecer la asistencia social integral a las víctimas de violencia de género.

En materia de régimen transitorio se extiende la aplicación de la presente Ley a los procedimientos en tramitación en el momento de su entrada en vigor, aunque respetando la competencia judicial de los órganos respectivos.

Por último, la presente Ley incluye en sus disposiciones finales las habilitaciones necesarias para el desarrollo normativo de sus preceptos.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Artículo 1. Objeto de la Ley<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

4. La violencia de género a que se refiere esta Ley también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

<sup>2</sup> Vid. definición conceptual de violencia contra la dona en els art. 1 i 2 de la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona (§6).

<sup>3</sup> La definición que fa la normativa estatal en aquest article difereix de la que fa la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27). En aquesta Llei orgànica, perquè hi hagi violència de gènere, cal que l'agressor estigui o hagi estat lligat a la víctima com a cònjuge o per una relació similar d'afectivitat. En canvi, en la Llei autonòmica, en la qual, el concepte és «violència masclista», no és requisit que existeixi o hagi existit una relació conjugal o anàloga d'afectivitat.

## **Artículo 2. Principios rectores**

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.
- g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.
- h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

## **TÍTULO I MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN**

### **Artículo 3. Planes de sensibilización**

1. Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con carácter permanente que como mínimo recoja los siguientes elementos:

- a) Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres

y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.

- b) Dirigido tanto a hombres como a mujeres, desde un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el digital.
- c) Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.
- d) Controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de un mes, en la que se ha de asegurar la presencia de las víctimas y su entorno, las instituciones, los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionado con el tratamiento de estos temas.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, oída la Comisión a la que se refiere el párrafo anterior, elaborará el Informe anual de evaluación del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y lo remitirá a las Cortes Generales.

2. Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

3. Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad.

## CAPÍTULO I EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

### **Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo<sup>4</sup>**

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 1, 2.1 b, 17 d, 23 c, 33 c, 40.1 d i e i 66.3 g de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

#### **Artículo 5. Escolarización inmediata en caso de violencia de género<sup>5</sup>**

Las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

#### **Artículo 6. Fomento de la igualdad<sup>6</sup>**

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

#### **Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado<sup>7</sup>**

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

#### **Artículo 8. Participación en los Consejos Escolares<sup>8</sup>**

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

<sup>5</sup> Vid. disposició adicional 21a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>6</sup> Vid. disposició adicional 4a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>7</sup> Vid. art. 102 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>8</sup> Vid. art. 31 de la Llei orgànica 8/1985, de 3 de juliol (§58) i art. 127 g de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

**Artículo 9. Actuación de la inspección educativa**<sup>9</sup>

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO II EN EL ÁMBITO DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**Artículo 10. Publicidad ilícita**<sup>10</sup>

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

**Artículo 11**

El Ente público al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

**Artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación**

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitar ante los Tribunales la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.<sup>11</sup>

**Artículo 13. Medios de comunicación**

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de

<sup>9</sup> Vid. art. 151 e de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>10</sup> Vid. art. 3 a de la Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat (*BOE núm. 274, de 15 de novembre*), el qual, quan es refereix a la publicitat il·lícita, estableix: «a) La publicitat que atente contra la dignitat de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomenta estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

Igualmente, se considerará incluida en la previsión anterior la publicidad que promueva las prácticas comerciales para la gestación por sustitución».

<sup>11</sup> Vid. art. 6.2 de la Llei 34/1988, d'11 de novembre, esmentada en la nota anterior.

las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

#### **Artículo 14**

Los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

### **CAPÍTULO III EN EL ÁMBITO SANITARIO**

#### **Artículo 15. Sensibilización y formación**

1. Las Administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia.

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

3. Las Administraciones educativas competentes asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.

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

#### **Artículo 16. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud<sup>12</sup>**

En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se constituirá, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una Comisión contra la Violencia de Género que apoye técnicamente y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo, evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

---

<sup>12</sup> La Llei 14/1986, de 25 d'abril (§42), va crear el Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut i, en la sessió plenària del Consell de dia 22 de setembre de 2004, el Ple va acordar la creació d'una comissió contra la violència de gènere.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un informe anual que será remitido al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

## **TÍTULO II DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **CAPÍTULO I DERECHO A LA INFORMACIÓN, A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA**

#### **Artículo 17. Garantía de los derechos de las víctimas**

1. Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.

2. La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

3. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán carácter de servicios esenciales.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de dicha situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.

#### **Artículo 18. Derecho a la información**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras

modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que por sus circunstancias personales y sociales puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho. La información deberá ser accesible para las mujeres que desconozcan el castellano o, en su caso, la otra lengua oficial de su territorio de residencia.

#### **Artículo 19. Derecho a la atención integral**

1. Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

2. La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios, asegurando, en todo caso, la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los mismos. En todo caso, se procurará una distribución territorial equitativa de los servicios y se garantizará su accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores<sup>13</sup> 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.

<sup>13</sup> Vid. 3r paràgraf de l'art. 10 de la Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delicte (*BOE núm. 101, de 28 d'abril*), el qual estableix que els fills menors i els menors subjectes a tutela, guarda i custòdia de les víctimes de violència de gènere, violència sexual o violència domèstica tenen dret a les mesures d'assistència i protecció previstes en els títols I i III d'aquesta Llei 4/2015.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las comunidades autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.

#### **Artículo 19 bis. Derecho a la atención sanitaria**

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.

3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia.

#### **Artículo 20. Asistencia jurídica**

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida. En estos supuestos, una misma dirección letrada deberá asumir la defensa de la víctima, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten.

2. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

3. Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género.

4. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado o letrada de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género y para asegurar su inmediata presencia y asistencia a las víctimas.

5. Los Colegios de Procuradores adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de procurador o procuradora en los procedimientos que se sigan por violencia de género cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

6. El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

7. Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

## **CAPÍTULO II DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social<sup>14</sup>**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto

<sup>14</sup> Vid. art. 37.8 i 40.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

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

#### **Artículo 22. Programa específico de empleo**

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11<sup>15</sup> del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se desarrollará un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

#### **Artículo 23. Acreditación de situaciones de violencia de género<sup>16</sup>**

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

### **CAPÍTULO III DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS**

#### **Artículo 24. Ámbito de los derechos**

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 13 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (*BOE núm. 51, d'1 de març*).

<sup>16</sup> *Vid.* Resolució de 2 de desembre de 2021, de la Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere, per la qual es publica l'Acord de la Conferència Sectorial d'Igualtat, d'11 de novembre de 2021, relatiu a l'acreditació de les situacions de violència de gènere (*BOE núm. 297, de 13 de desembre*).

<sup>17</sup> *Vid.* art. 49 d i 89.5 TREBEP (§31). *Vid.*, també, art. 66 ter del Reial decret 364/1995, de 10 de març (§33) i art. 74.3 c i 85 LFPCAIB (§40).

**Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia**

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

**Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias**

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

## CAPÍTULO IV DERECHOS ECONÓMICOS

**Artículo 27. Ayudas sociales<sup>18</sup>**

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

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

3. Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales. En la tramitación del procedimiento de concesión, deberá incorporarse informe del Servicio Público de Empleo referido a la previsibilidad de que por las circunstancias a las que se refiere el apartado 1 de este artículo, la aplicación del programa de empleo no incida de forma sustancial en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

---

<sup>18</sup> Vid. Reial decret 1452/2005, de 2 de desembre, pel qual es regula l'ajuda econòmica establerta en aquest article (§51).

**Artículo 28. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores**

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

## CAPÍTULO V DERECHO A LA REPARACIÓN

**Artículo 28 bis. Alcance y garantía del derecho**

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la compensación económica por los daños y perjuicios derivados de la violencia, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

**Artículo 28 ter. Medidas para garantizar el derecho a la reparación**

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el apartado siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición.

2. Las administraciones públicas asegurarán que las víctimas tengan acceso efectivo a la indemnización que corresponda por los daños y perjuicios, que deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

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

4. Las administraciones públicas garantizarán la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el Título II. Asimismo, con el objetivo de garantizar la recuperación simbólica, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

Asimismo, las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación. En particular, dichas víctimas podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

5. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas cuenten con protección efectiva ante represalias o amenazas.

6. Las administraciones públicas promoverán, a través de homenajes y de acciones de difusión pública, el compromiso colectivo frente a la violencia contra las mujeres y el respeto por las víctimas.

### TÍTULO III TUTELA INSTITUCIONAL

#### **Artículo 29. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género**

1. La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, formulará las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y elaborará la Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres. Asimismo, coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las administraciones con competencia en la materia.

2. La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta ley en colaboración y coordinación con las administraciones con competencias en la materia.

3. Reglamentariamente se determinará el rango y las funciones concretas de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

#### **Artículo 30. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer<sup>19</sup>**

1. Se constituirá el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios. En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán desagregados por sexo.

2. El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas, con periodicidad anual, un informe sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer en los términos a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

3. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las Comunidades Autónomas, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

---

<sup>19</sup> *Vid.* Real decret 752/2022, de 13 de setembre, pel qual s'estableixen les funcions, el règim de funcionament i la composició de l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona (*BOE núm. 233, de 28 de setembre*).

### **Artículo 31. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**

1. El Gobierno establecerá, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.

2. El Gobierno, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.

3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.

4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.

### **Artículo 32. Planes de colaboración<sup>20</sup>**

1. Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

3. Las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.

4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las

---

<sup>20</sup> En diciembre de 2017, els grups parlamentaris, les comunitats autònomes i les entitats locals representades en la Federació Espanyola de Municipis i Províncies varen ratificar el Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere [<https://violenciagenero.igualdad.gob.es>].

que se encuentran en situación de exclusión social, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores o aquellas que viven en el ámbito rural.

## **TÍTULO IV TUTELA PENAL**

(...)

### **Artículo 42. Administración penitenciaria**

1. La Administración penitenciaria realizará programas específicos para internos condenados por delitos relacionados con la violencia de género.

2. Las Juntas de Tratamiento valorarán, en las progresiones de grado, concesión de permisos y concesión de la libertad condicional, el seguimiento y aprovechamiento de dichos programas específicos por parte de los internos a que se refiere el apartado anterior.

## **TÍTULO V TUTELA JUDICIAL**

### **CAPÍTULO I DE LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER**

(...)

### **Artículo 47. Formación**

El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas y se tendrá en cuenta la violencia vicaria.

### **Artículo 48. Jurisdicción de los Juzgados**

Se modifica el apartado 1 del artículo 4 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen jurisdicción en el ámbito territorial de su respectivo partido.

No obstante lo anterior, y atendidas las circunstancias geográficas, de ubicación y población, podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer que atiendan a más de un partido judicial.»

### **Artículo 49. Sede de los Juzgados**

Se modifica el artículo 9 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, que queda redactado de la siguiente forma:

«Los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer tienen su sede en la capital del partido.»

**Artículo 50. Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer**

Se adiciona un artículo 15 bis en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

- «1. La planta inicial de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer será la establecida en el anexo XIII de esta Ley.
2. La concreción de la planta inicial y la que sea objeto de desarrollo posterior, será realizada mediante Real Decreto de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la presente Ley y se ajustará a los siguientes criterios:
- a) Podrán crearse Juzgados de Violencia sobre la Mujer en aquellos partidos judiciales en los que la carga de trabajo así lo aconseje.
  - b) En aquellos partidos judiciales en los que, en atención al volumen de asuntos, no se considere necesario el desarrollo de la planta judicial, se podrán transformar algunos de los Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción en funcionamiento en Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
  - c) Asimismo cuando se considere, en función de la carga de trabajo, que no es precisa la creación de un órgano judicial específico, se determinará, de existir varios, qué Juzgados de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción, asumirán el conocimiento de las materias de violencia sobre la mujer en los términos del artículo 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género con carácter exclusivo junto con el resto de las correspondientes a la jurisdicción penal o civil, según la naturaleza del órgano en cuestión.
3. Serán servidos por Magistrados los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que tengan su sede en la capital de la provincia y los demás Juzgados que así se establecen en el anexo XIII de esta Ley.»

**Artículo 51. Plazas servidas por Magistrados**

El apartado 2 del artículo 21 de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial tendrá la siguiente redacción:

- «2. El Ministro de Justicia podrá establecer que los Juzgados de Primera Instancia y de Instrucción o de Primera Instancia e Instrucción y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, sean servidos por Magistrados, siempre que estén radicados en un partido judicial superior a 150.000 habitantes de derecho o experimenten aumentos de población de hecho que superen dicha cifra, y el volumen de cargas competenciales así lo exija.»

**Artículo 52. Constitución de los Juzgados**

Se incluye un nuevo artículo 46 ter en la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, con la siguiente redacción:

- «1. El Gobierno, dentro del marco de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, oído el Consejo General del Poder Judicial y, en su caso, la Comunidad Autónoma afectada, procederá de forma escalonada y mediante Real Decreto a la constitución, compatibilización y transformación de Juzgados de Instrucción y de Primera Instancia e Instrucción para la plena efectividad de la planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
2. En tanto las Comunidades Autónomas no fijen la sede de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, ésta se entenderá situada en aquellas poblaciones que se establezcan en el anexo XIII de la presente Ley.»

(...)

## **CAPÍTULO IV MEDIDAS JUDICIALES DE PROTECCIÓN Y DE SEGURIDAD DE LAS VÍCTIMAS**

### **Artículo 61. Disposiciones generales**

1. Las medidas de protección y seguridad previstas en el presente capítulo serán compatibles con cualesquiera de las medidas cautelares y de aseguramiento que se pueden adoptar en los procesos civiles y penales.

2. En todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el Juez competente 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.

### **Artículo 62. De la orden de protección**

Recibida la solicitud de adopción de una orden de protección, el Juez de Violencia sobre la Mujer y, en su caso, el Juez de Guardia, actuarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

### **Artículo 63. De la protección de datos y las limitaciones a la publicidad**

1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas; en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

2. Los Jueces competentes podrán acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.

### **Artículo 64. De las medidas de salida del domicilio, alejamiento o suspensión de las comunicaciones**

1. El Juez podrá ordenar la salida obligatoria del inculpado por violencia de género del domicilio en el que hubiera estado conviviendo o tenga su residencia la unidad familiar, así como la prohibición de volver al mismo.

2. El Juez, con carácter excepcional, podrá autorizar que la persona protegida concierte, con una agencia o sociedad pública allí donde la hubiere y que incluya entre sus actividades la del arrendamiento de viviendas, la permuta del uso atribuido de la vivienda familiar de la que sean copropietarios, por el uso de otra vivienda, durante el tiempo y en las condiciones que se determinen.

3. El Juez podrá prohibir al inculpado que se aproxime a la persona protegida, lo que le impide acercarse a la misma en cualquier lugar donde se encuentre, así como acercarse a su domicilio, a su lugar de trabajo o a cualquier otro que sea frecuentado por ella.

Podrá acordarse la utilización de instrumentos con la tecnología adecuada para verificar de inmediato su incumplimiento.

El Juez fijará una distancia mínima entre el inculpado y la persona protegida que no se podrá rebasar, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.

4. La medida de alejamiento podrá acordarse con independencia de que la persona afectada, o aquéllas a quienes se pretenda proteger, hubieran abandonado previamente el lugar.

5. El Juez podrá prohibir al inculpado toda clase de comunicación con la persona o personas que se indique, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad penal.
6. Las medidas a que se refieren los apartados anteriores podrán acordarse acumulada o separadamente.

#### **Artículo 65. De las medidas de suspensión de la patria potestad o la custodia de menores**

El Juez podrá suspender para el inculpado por violencia de género el ejercicio de la patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho, respecto de los menores que dependan de él.

Si no acordara la suspensión, el Juez deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en la que se ejercerá la patria potestad y, en su caso, la guarda y custodia, el acogimiento, la tutela, la curatela o la guarda de hecho de los menores. Asimismo, adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de la mujer, y realizará un seguimiento periódico de su evolución.

#### **Artículo 66. De la medida de suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores**

El Juez ordenará la suspensión del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación del inculpado por violencia de género respecto de los menores que dependan de él. Si, en interés superior del menor, no acordara la suspensión, el Juez deberá pronunciarse en todo caso sobre la forma en que se ejercerá el régimen de estancia, relación o comunicación del inculpado por violencia de género respecto de los menores que dependan del mismo. Asimismo, adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y recuperación de los menores y de la mujer, a través de servicios de atención especializada, y realizará un seguimiento periódico de su evolución, en coordinación con dichos servicios.

#### **Artículo 67. De la medida de suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas**

El Juez podrá acordar, respecto de los inculpados en delitos relacionados con la violencia a que se refiere esta Ley, la suspensión del derecho a la tenencia, porte y uso de armas, con la obligación de depositarlas en los términos establecidos por la normativa vigente.

#### **Artículo 68. Garantías para la adopción de las medidas**

Las medidas restrictivas de derechos contenidas en este capítulo deberán adoptarse mediante auto motivado en el que se aprecie su proporcionalidad y necesidad, y, en todo caso, con intervención del Ministerio Fiscal y respeto de los principios de contradicción, audiencia y defensa.

#### **Artículo 69. Mantenimiento de las medidas de protección y seguridad**

Las medidas de este capítulo podrán mantenerse tras la sentencia definitiva y durante la tramitación de los eventuales recursos que correspondiesen. En este caso, deberá hacerse constar en la sentencia el mantenimiento de tales medidas.

## **CAPÍTULO V DEL FISCAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER**

#### **Artículo 70. Funciones del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer**

Se añade un artículo 18 quáter en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, con la siguiente redacción:

«1. El Fiscal General del Estado nombrará, oído el Consejo Fiscal, como delegado, un Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones:

- a) Practicar las diligencias a que se refiere el artículo 5 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos por actos de violencia de género comprendidos en el artículo 87 ter.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
  - b) Intervenir, por delegación del Fiscal General del Estado, en los procesos civiles comprendidos en el artículo 87 ter.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
  - c) Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra la Violencia sobre la Mujer, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren.
  - d) Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materias de violencia de género, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones.
  - e) Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Consejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de violencia de género.
2. Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliarlo de manera permanente u ocasional.

#### **Artículo 71. Secciones contra la violencia sobre la mujer**

Se sustituyen los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 18 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, por el siguiente texto:

«En la Fiscalía de la Audiencia Nacional y en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales, existirá una Sección de Menores a la que se encomendarán las funciones y facultades que al Ministerio Fiscal atribuye la Ley Orgánica Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y otra Sección Contra la Violencia sobre la Mujer en cada Fiscalía de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales. A estas Secciones serán adscritos Fiscales que pertenezcan a sus respectivas plantillas, teniendo preferencia aquellos que por razón de las anteriores funciones desempeñadas, cursos impartidos o superados o por cualquier otra circunstancia análoga, se hayan especializado en la materia. No obstante, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen podrán actuar también en otros ámbitos o materias.

En las Fiscalías de los Tribunales Superiores de Justicia y en las Audiencias Provinciales podrán existir las adscripciones permanentes que se determinen reglamentariamente.

A la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer se atribuyen las siguientes funciones:

- a) Intervenir en los procedimientos penales por los hechos constitutivos de delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.
- b) Intervenir directamente en los procesos civiles cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.

En la Sección Contra la Violencia sobre la Mujer deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos que permitirá la consulta

de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia, al efecto en cada caso procedente.»

### **Artículo 72. Delegados de la Jefatura de la Fiscalía**

Se da una nueva redacción al apartado 5 del artículo 22 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, que queda redactado de la siguiente forma:

«5. En aquellas Fiscalías en las que el número de asuntos de que conociera así lo aconsejara y siempre que resultara conveniente para la organización del servicio, previo informe del Consejo Fiscal, podrán designarse delegados de la Jefatura con el fin de asumir las funciones de dirección y coordinación que le fueran específicamente encomendadas. La plantilla orgánica determinará el número máximo de delegados de la Jefatura que se puedan designar en cada Fiscalía. En todo caso, en cada Fiscalía habrá un delegado de Jefatura que asumirá las funciones de dirección y coordinación, en los términos previstos en este apartado, en materia de infracciones relacionadas con la violencia de género, delitos contra el medio ambiente, y vigilancia penitenciaria, con carácter exclusivo o compartido con otras materias.

Tales delegados serán nombrados y, en su caso, relevados mediante resolución dictada por el Fiscal General del Estado, a propuesta motivada del Fiscal Jefe respectivo, oída la Junta de Fiscalía. Cuando la resolución del Fiscal General del Estado sea discrepante con la propuesta del Fiscal Jefe respectivo, deberá ser motivada.

Para la cobertura de estas plazas será preciso, con carácter previo a la propuesta del Fiscal Jefe correspondiente, realizar una convocatoria entre los Fiscales de la plantilla. A la propuesta se acompañará relación del resto de los Fiscales que hayan solicitado el puesto con aportación de los méritos alegados.»

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición adicional primera. Pensiones y ayudas**

1. Quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, perderá la condición de beneficiario de la pensión de viudedad que le corresponda dentro del sistema público de pensiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

En tales casos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad, si las hubiese, siempre que tal incremento esté establecido en la legislación reguladora del régimen de Seguridad Social de que se trate.<sup>21</sup>

2. A quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos dentro del Sistema Público de Pensiones, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquellos.

<sup>21</sup> Vid. art. 233.3 del Real decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

3. No tendrá la consideración de beneficiario, a título de víctima indirecta, de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, quien fuera condenado por delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, cuando la ofendida fuera su cónyuge o excónyuge o persona con la que estuviera o hubiera estado ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al momento del fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.<sup>22</sup>

#### **Disposición adicional segunda. Protocolos de actuación**

El Gobierno y las comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia de justicia, organizarán en el ámbito que a cada una le es propio los servicios forenses de modo que cuenten con unidades de valoración forense integral encargadas de diseñar protocolos de actuación global e integral en casos de violencia de género. Estos protocolos deberán prestar especial atención a la violencia vicaria.

(...)

#### **Disposición adicional undécima. Evaluación de la aplicación de la Ley**

El Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, a los tres años de la entrada en vigor de esta Ley Orgánica elaborará y remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se hará una evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra la violencia de género.

(...)

#### **Disposición adicional decimotercera. Dotación del Fondo**

Con el fin de coadyuvar a la puesta en funcionamiento de los servicios establecidos en el artículo 19 de esta Ley, y garantizar la equidad interterritorial en su implantación, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley se dotará un Fondo al que podrán acceder las Comunidades Autónomas, de acuerdo con los criterios objetivos que se determinen en la respectiva Conferencia Sectorial. Ello, no obstante, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra se regirán, en estos aspectos financieros, por sus regímenes especiales de Concierto Económico y de Convenio.

Las Comunidades Autónomas, en uso de sus competencias, durante el año siguiente a la aprobación de esta Ley, realizarán un diagnóstico conjuntamente con las Administraciones Locales, sobre el impacto de la violencia de género en su Comunidad, así como una valoración de necesidades, recursos y servicios necesarios, para implementar el artículo 19 de esta Ley.

La dotación del Fondo se hará de conformidad con lo que dispongan las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

#### **Disposición adicional decimocuarta. Informe sobre financiación**

Sin perjuicio de la responsabilidad financiera de las Comunidades Autónomas, conforme a lo establecido en la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas

<sup>22</sup> Vid. art. 231 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y de acuerdo con el principio de lealtad institucional en los términos del artículo 2.1.e) de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, los Ministerios competentes, a propuesta de los órganos interterritoriales correspondientes, elaborarán informes sobre las repercusiones económicas de la aplicación de esta Ley. Dichos informes serán presentados al Ministerio de Economía y Hacienda que los trasladará al Consejo de Política Fiscal y Financiera.

**Disposición adicional decimoquinta. Convenios en materia de vivienda**

Mediante convenios con las Administraciones competentes, el Gobierno podrá promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegidas a las víctimas de violencia de género.

**Disposición adicional decimosexta. Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo**

En el desarrollo de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se tendrá en cuenta la necesaria coordinación de los Servicios Públicos de Empleo, para facilitar el acceso al mercado de trabajo de las víctimas de violencia de género cuando, debido al ejercicio del derecho de movilidad geográfica, se vean obligadas a trasladar su domicilio y el mismo implique cambio de Comunidad Autónoma.

**Disposición adicional decimoséptima. Escolarización**

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para garantizar la escolarización inmediata de los hijos en el supuesto de cambio de residencia motivados por violencia sobre la mujer.

**Disposición adicional decimoctava. Planta de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer**

Se añade un anexo XIII a la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, cuyo texto se incluye como anexo a la presente Ley Orgánica.

**Disposición adicional decimonovena. Fondo de garantía de pensiones de alimentos**

En el marco de la protección contra la violencia económica en los términos previstos en esta ley, el Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación específica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos y que, en todo caso, tendrá en cuenta las circunstancias de las víctimas de violencia de género.

Para reforzar las medidas de apoyo a las víctimas de violencia económica, el Gobierno modificará la regulación actual del Fondo de Garantía de Pensiones en el sentido de mejorar su accesibilidad, su eficacia y su dotación económica, a través de la modificación del Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.

**Disposición adicional vigésima. Cambio de apellidos**

El artículo 58 de la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, queda redactado de la siguiente forma:

«2. Cuando se den circunstancias excepcionales, y a pesar de faltar los requisitos que señala dicho artículo, podrá accederse al cambio por Real Decreto a propuesta del

Ministerio de Justicia, con audiencia del Consejo de Estado. En caso de que el solicitante de la autorización del cambio de sus apellidos sea objeto de violencia de género y en cualquier otro supuesto en que la urgencia de la situación así lo requiriera podrá accederse al cambio por Orden del Ministerio de Justicia, en los términos fijados por el Reglamento.»

**Disposición adicional vigesimoprimera. Macroencuesta de violencia contra la mujer**

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género realizará y publicará los resultados de la Macroencuesta de violencia contra la mujer prevista en el artículo 29 de esta ley con una periodicidad mínima trienal.

(...)

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas cuantas normas, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en la presente Ley.

## DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Referencias normativas**

Todas las referencias y menciones contenidas en las leyes procesales penales a los Jueces de Instrucción deben también entenderse referidas a los Jueces de Violencia sobre la Mujer en las materias propias de su competencia.

**Disposición final segunda. Habilitación competencial**

La presente Ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1, 1.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup> y 30.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

**Disposición final tercera. Naturaleza de la presente Ley**

La presente Ley tiene el carácter de Ley Orgánica, a excepción de los siguientes preceptos: título I, título II, título III, artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 70, 71, 72, así como las disposiciones adicionales primera, segunda, sexta, séptima, octava, novena, undécima, decimotercera, decimoquinta, decimosexta, decimoséptima, decimoctava, decimonovena y vigésima, la disposición transitoria segunda y las disposiciones finales cuarta, quinta y sexta.

**Disposición final cuarta. Habilitación normativa**

1. Se habilita al Gobierno para que dicte, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de esta Ley en el *Boletín Oficial del Estado*, las disposiciones que fueran necesarias para su aplicación.

A través del Ministerio de Justicia se adoptarán en el referido plazo las medidas necesarias para la implantación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como para la adecuación de la estructura del Ministerio Fiscal a las previsiones de la presente Ley.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley Orgánica el Consejo General del Poder Judicial dictará los reglamentos necesarios para la ordenación de los señalamientos, adecuación de los servicios de guardia a la existencia de los nuevos

Juzgados de Violencia sobre la Mujer, y coordinación de la Policía Judicial con los referidos Juzgados.

(...)

**Disposición final séptima. Entrada en vigor**

La presente Ley Orgánica entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, salvo lo dispuesto en los títulos IV y V, que lo hará a los seis meses.

**ANEXO**

**«ANEXO XIII  
JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER<sup>23</sup>»**

Provincia	Partido judicial número	Exclusivos	Compatibles	Categoría del titular
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
Illes Balears				
	1	—	1	Servido por Magistrado
	2	—	1	
	3	1	—	
	4	—	1	
	5	—	1	Servido por Magistrado
	6	—	1	
	7	—	1	
(...)	(...)	(...)	(...)	(...»

<sup>23</sup> S'inclou el fragment corresponent a les Illes Balears. L'Annex complet es pot consultar en el *BOE núm. 313 de 29 de desembre de 2004*.

# §48

## LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

(fragment)

*(BOE núm. 134, de 5 de juny de 2021)*

### TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto

1. La ley tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral, que incluyan la sensibilización, la prevención, la detección precoz, la protección y la reparación del daño en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida.

2. A los efectos de esta ley, se entiende por violencia toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

En cualquier caso, se entenderá por violencia el maltrato físico, psicológico o emocional, los castigos físicos, humillantes o denigrantes, el descuido o trato negligente, las amenazas, injurias y calumnias, la explotación, incluyendo la violencia sexual, la corrupción, la pornografía infantil, la prostitución, el acoso escolar, el acoso sexual, el ciberacoso, la violencia de género, la mutilación genital, la trata de seres humanos con cualquier fin, el matrimonio forzado, el matrimonio infantil, el acceso no solicitado a pornografía, la extorsión sexual, la difusión pública de datos privados así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar.

3. Se entiende por buen trato a los efectos de la presente ley aquel que, respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes.

(...)

#### Artículo 4. Criterios generales

1. Serán de aplicación los principios y criterios generales de interpretación del interés superior del menor, recogidos en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de

Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como los siguientes:

- a) Prohibición de toda forma de violencia sobre los niños, niñas y adolescentes.
- b) Prioridad de las actuaciones de carácter preventivo.
- c) Promoción del buen trato al niño, niña y adolescente como elemento central de todas las actuaciones.
- d) Promover la integralidad de las actuaciones, desde la coordinación y cooperación interadministrativa e intradministrativa, así como de la cooperación internacional.
- e) Protección de los niños, niñas y adolescentes frente a la victimización secundaria.
- f) Especialización y capacitación de los y las profesionales que tienen contacto habitual con los niños, niñas y adolescentes para la detección precoz de posibles situaciones de violencia.
- g) Reforzar la autonomía y capacitación de las personas menores de edad para la detección precoz y adecuada reacción ante posibles situaciones de violencia ejercida sobre ellos o sobre terceros.
- h) Individualización de las medidas teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada niño, niña o adolescente víctima de violencia.
- i) Incorporación de la perspectiva de género en el diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia.
- j) Incorporación del enfoque transversal de la discapacidad al diseño e implementación de cualquier medida relacionada con la violencia sobre la infancia y la adolescencia.
- k) Promoción de la igualdad de trato de niños y niñas mediante la coeducación<sup>1</sup> y el fomento de la enseñanza en equidad, y la deconstrucción de los roles y estereotipos de género.<sup>2</sup>
- l) Evaluación y determinación formal del interés superior del menor en todas las decisiones que afecten a una persona menor de edad.
- m) Asegurar la supervivencia y el pleno desarrollo de las personas menores de edad.
- n) Asegurar el ejercicio del derecho a la participación de los niños, niñas y adolescentes en toda toma de decisiones que les afecte.
- ñ) Accesibilidad universal, como medida imprescindible, para hacer efectivos los mandatos de esa Ley a todos los niños, niñas y adolescentes, sin excepciones.

2. Adoptar todas las medidas necesarias para promover la recuperación física, psíquica, psicológica y emocional y la inclusión social de los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia, así como su inclusión social.

3. Las personas menores de edad que hayan cometido actos de violencia deberán recibir apoyo especializado, especialmente educativo, orientado a la promoción del buen trato y la prevención de conductas violentas con el fin de evitar la reincidencia.

### **Artículo 5. Formación<sup>3</sup>**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán y garantizarán una formación especializada, inicial y continua en materia de

<sup>1</sup> Vid. disposició adicional 25a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59); art. 3.1 u de la Llei 1/2022, de 8 de març (§60); art. 7.1 g del Decret 121/2010, de 10 de desembre (§61), i art. 6.2 del Decret 30/2022, d'1 d'agost (§62).

<sup>2</sup> Vid. disposició adicional 25a de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>3</sup> Vid. art. 3 de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56).

derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los y las profesionales que tengan un contacto habitual con las personas menores de edad. Dicha formación comprenderá como mínimo:

- a) La educación en la prevención y detección precoz de toda forma de violencia a la que se refiere esta ley.
- b) Las actuaciones a llevar a cabo una vez que se han detectado indicios de violencia.
- c) La formación específica en seguridad y uso seguro y responsable de Internet, incluyendo cuestiones relativas al uso intensivo y generación de trastornos conductuales.
- d) El buen trato a los niños, niñas y adolescentes.
- e) La identificación de los factores de riesgo y de una mayor exposición y vulnerabilidad ante la violencia.
- f) Los mecanismos para evitar la victimización secundaria.
- g) El impacto de los roles y estereotipos de género en la violencia que sufren los niños, niñas y adolescentes.

2. Además de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar que el personal docente y educador recibe formación específica en materia de educación inclusiva.

3. Los colegios de abogados y procuradores facilitarán a sus miembros el acceso a formación específica sobre los aspectos materiales y procesales de la violencia sobre la infancia y la adolescencia, tanto desde la perspectiva del Derecho interno como del Derecho de la Unión Europea y Derecho Internacional, así como a programas de formación continua en materia de lucha contra la violencia sobre la infancia y la adolescencia.

4. El diseño de las actuaciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán especialmente en cuenta la perspectiva de género, así como las necesidades específicas de las personas menores de edad con discapacidad, con un origen racial, étnico o nacional diverso, en situación de desventaja económica, personas menores de edad pertenecientes al colectivo LGTBI o con cualquier otra opción u orientación sexual y/o identidad de género y personas menores de edad no acompañadas.

(...)

## **TÍTULO I DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES FRENTE A LA VIOLENCIA**

### **Artículo 9. Garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia**

1. Se garantiza a todos los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia los derechos reconocidos en esta ley.

2. Las administraciones públicas pondrán a disposición de los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia, así como de sus representantes legales, los medios necesarios para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos previstos en esta ley, teniendo en consideración las circunstancias personales, familiares y sociales de aquellos que pudieran tener una mayor dificultad para su acceso. En todo caso, se tendrán en consideración las necesidades de las personas menores de edad con discapacidad, o que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.

3. Los niños, niñas y adolescentes tendrán derecho a que su orientación sexual e identidad de género, sentida o expresada, sea respetada en todos los entornos de vida, así como a recibir el apoyo y asistencia precisos cuando sean víctimas de discriminación o violencia por tales motivos.<sup>4</sup>

4. Con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de los derechos previstos en esta ley, los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia contarán con la asistencia y apoyo de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas,<sup>5</sup> que actuarán como mecanismo de coordinación del resto de recursos y servicios de protección de las personas menores de edad.

A estos efectos, el Ministerio de Justicia y las comunidades autónomas con competencias transferidas, promoverán la adopción de convenios con otras administraciones públicas y con las entidades del tercer sector, para la eficaz coordinación de la ayuda a las víctimas.

(...)

### TÍTULO III SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN PRECOZ

(...)

#### CAPÍTULO II NIVELES DE ACTUACIÓN

(...)

#### Artículo 23. De la prevención<sup>6</sup>

1. Las administraciones públicas competentes establecerán planes y programas de prevención para la erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia.

Estos planes y programas comprenderán medidas específicas en los ámbitos familiar, educativo, sanitario, de los servicios sociales, de las nuevas tecnologías, del deporte y el ocio y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el marco de la estrategia de erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia, y deberán ser evaluados en los términos que establezcan las administraciones públicas competentes.

2. Los planes y programas de prevención para la erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia identificarán, conforme a los factores de riesgo, a los niños, niñas y adolescentes en situación de especial vulnerabilidad, así como a los grupos específicos de alto riesgo, con el objeto de priorizar las medidas y recursos destinados a estos colectivos.

<sup>4</sup> Vid. art. 17, 21 a 23 i 27 de la Llei 8/2016, de 30 de maig (§55).

<sup>5</sup> Vid. Llei 4/2015, de 27 de abril, de l'Estatut de la víctima del delicte (*BOE núm. 101, de 28 d'abril*) i Reial decret 1109/2015, d'11 de desembre, pel qual es desplega la Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delicte, i es regulen les oficines d'assistència a les víctimes del delicte (*BOE núm. 312, de 30 de desembre*).

<sup>6</sup> Vid. art. 196 de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56), pel qual es crea el Registre Unificat de Maltractament Infantil i la pàgina web del Centre Documental Virtual sobre Prevenció del Maltractament Infantil i Adolescent [<https://www.bienestaryproteccioninfantil.es>].

3. En todo caso, tendrán la consideración de actuaciones en materia de prevención las siguientes:

- a) Las dirigidas a la promoción del buen trato en todos los ámbitos de la vida de los niños, niñas y adolescentes, así como todas las orientadas a la formación en parentalidad positiva.
- b) Las dirigidas a detectar, reducir o evitar las situaciones que provocan los procesos de exclusión o inadaptación social, que dificultan el bienestar y pleno desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.
- c) Las que tienen por objeto mitigar o compensar los factores que favorecen el deterioro del entorno familiar y social de las personas menores de edad.
- d) Las que persiguen reducir o eliminar las situaciones de desprotección debidas a cualquier forma de violencia sobre la infancia y la adolescencia.
- e) Las que promuevan la información dirigida a los niños, niñas y adolescentes, la participación infantil y juvenil, así como la implicación de las personas menores de edad en los propios procesos de sensibilización y prevención.
- f) Las que fomenten la conciliación familiar y laboral, así como la corresponsabilidad parental.
- g) Las enfocadas a fomentar tanto en las personas adultas como en las menores de edad el conocimiento de los principios y disposiciones de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- h) Las dirigidas a concienciar a la sociedad de todas las barreras que sitúan a los niños, niñas y adolescentes en situaciones de desventaja social y riesgo de sufrir violencia, así como las dirigidas a reducir o eliminar dichas barreras.
- i) Las destinadas a fomentar la seguridad en todos los ámbitos de la infancia y la adolescencia.
- j) Las dirigidas al fomento de relaciones igualitarias entre los niños y niñas, en las que se identifiquen las distintas formas de violencia contra niñas, adolescentes y mujeres.
- k) Las dirigidas a formar de manera continua y especializada a los profesionales que intervienen habitualmente con niños, niñas y adolescentes, en cuestiones relacionadas con la atención a la infancia y adolescencia, con particular atención a los colectivos en situación de especial vulnerabilidad.
- l) Las encaminadas a evitar que niñas, niños y adolescentes abandonen sus estudios para asumir compromisos laborales y familiares, no acordes con su edad, con especial atención al matrimonio infantil, que afecta a las niñas en razón de sexo.
- m) Cualquier otra que se recoja en relación a los distintos ámbitos de actuación regulados en esta ley.

4. Las actuaciones de prevención contra la violencia en niños, niñas y adolescentes, tendrán una consideración prioritaria. A tal fin, los Presupuestos Generales del Estado se acompañarán de documentación asociada al informe de impacto en la infancia, en la adolescencia y en la familia en la que los distintos centros gestores del presupuesto individualizarán las partidas presupuestarias consignadas para llevarlas a cabo.

#### **Artículo 24. Prevención de la radicalización en los niños, niñas y adolescentes**

Las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas de sensibilización, prevención y detección precoz necesarias para proteger a las personas menores de edad frente a los procesos en los que prime el aprendizaje de modelos de conductas violentas o de conductas delictivas que conducen a la violencia en cualquier ámbito en el que se

manifiesten, así como para el tratamiento y asistencia de las mismas en los casos en que esta llegue a producirse. En todo caso, se proporcionará un tratamiento preventivo que incorpore las dimensiones de género y de edad.

(...)

### **CAPÍTULO III DEL ÁMBITO FAMILIAR<sup>7</sup>**

#### **Artículo 26. Prevención en el ámbito familiar**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán proporcionar a las familias en sus múltiples formas, y a aquellas personas que convivan habitualmente con niños, niñas y adolescentes, para crear un entorno seguro, el apoyo necesario para prevenir desde la primera infancia factores de riesgo y fortalecer los factores de protección, así como apoyar la labor educativa y protectora de los progenitores, o de quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento, para que puedan desarrollar adecuadamente su rol parental o tutelar.

2. A tal fin, dentro de los planes y programas de prevención previstos en el artículo 23, las administraciones públicas competentes deberán incluir, como mínimo, un análisis de la situación de la familia en el territorio de su competencia, que permita identificar sus necesidades y fijar los objetivos y medidas a aplicar.

3. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán estar enfocadas a:

a) Promover el buen trato, la corresponsabilidad y el ejercicio de la parentalidad positiva. A los efectos de esta ley, se entiende por parentalidad positiva el comportamiento de los progenitores, o de quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento, fundamentado en el interés superior del niño, niña o adolescente y orientado a que la persona menor de edad crezca en un entorno afectivo y sin violencia que incluya el derecho a expresar su opinión, a participar y ser tomado en cuenta en todos los asuntos que le afecten, la educación en derechos y obligaciones, favorezca el desarrollo de sus capacidades, ofrezca reconocimiento y orientación, y permita su pleno desarrollo en todos los órdenes.

En ningún caso las actuaciones para promover la parentalidad positiva deben ser utilizadas con otros objetivos en caso de conflicto entre progenitores, separaciones o divorcios, ni para la imposición de la custodia compartida no acordada. Tampoco debe ser relacionada con situaciones sin aval científico como el síndrome de alienación parental.

b) Promover la educación y el desarrollo de estrategias básicas y fundamentales para la adquisición de valores y competencias emocionales, tanto en los progenitores, o en quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento, como en los niños y niñas de acuerdo con el grado de madurez de los mismos. En particular, se promoverá la corresponsabilidad y el rechazo de la violencia contra las mujeres y niñas, la educación con enfoque inclusivo y el desarrollo de estrategias durante la primera infancia destinadas a la adquisición de habilidades para una crianza que permita el establecimiento de un lazo afectivo fuerte, recíproco y seguro con sus progenitores, o con quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento.

---

<sup>7</sup> Vid. Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies (BOIB núm. 97, de 7 d'agost).

- c) Promover la atención a las mujeres durante el periodo de gestación y facilitar el buen trato prenatal. Esta atención deberá incidir en la identificación de aquellas circunstancias que puedan influir negativamente en la gestación y en el bienestar de la mujer, así como en el desarrollo de estrategias para la detección precoz de situaciones de riesgo durante el embarazo y de preparación y apoyo.
- d) Proporcionar un entorno obstétrico y perinatal seguro para la madre y el recién nacido e incorporar los protocolos, con evidencia científica demostrada, para la detección de enfermedades o alteraciones genéticas, destinados al diagnóstico precoz y, en su caso, al tratamiento y atención sanitaria temprana del o la recién nacido.
- e) Desarrollar programas de formación a adultos y a niños, niñas y adolescentes en habilidades para la negociación y resolución de conflictos intrafamiliares.
- f) Adoptar programas dirigidos a la promoción de formas positivas de aprendizaje, así como a erradicar el castigo con violencia física o psicológica en el ámbito familiar.
- g) Crear los servicios necesarios de información y apoyo profesional a los niños, niñas y adolescentes a fin de que tengan la capacidad necesaria para detectar precozmente y rechazar cualquier forma de violencia, con especial atención a los problemas de las niñas y adolescentes que por género y edad sean víctimas de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- h) Proporcionar la orientación, formación y apoyos que precisen las familias de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, a fin de permitir una atención adecuada de estos en su entorno familiar, al tiempo que se fomenta su grado de autonomía, su participación activa en la familia y su inclusión social en la comunidad.
- i) Desarrollar programas de formación y sensibilización a adultos y a niños, niñas y adolescentes, encaminados a evitar la promoción intrafamiliar del matrimonio infantil, el abandono de los estudios y la asunción de compromisos laborales y familiares no acordes con la edad.

#### **Artículo 27. Actuaciones específicas en el ámbito familiar**

1. Las administraciones públicas impulsarán medidas de política familiar encaminadas a apoyar los aspectos cualitativos de la parentalidad positiva en progenitores o quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento. En particular, las destinadas a prevenir la pobreza y las causas de exclusión social, así como la conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del diálogo social, a través de horarios y condiciones de trabajo que permitan atender adecuadamente las responsabilidades derivadas de la crianza, y el ejercicio igualitario de dichas responsabilidades por hombres y mujeres.

Dichas medidas habrán de individualizarse en función de las distintas necesidades de apoyo específico que presente cada unidad familiar, con especial atención a las familias con niños, niñas o adolescentes con discapacidad, o en situación de especial vulnerabilidad. Y las dirigidas a prevenir la separación del entorno familiar.

2. Las administraciones públicas elaborarán y/o difundirán materiales formativos, en formato y lenguaje accesibles en términos sensoriales y cognitivos, dirigidos al ejercicio positivo de las responsabilidades parentales o tutelares. Estos materiales contendrán formación en materia de derechos y deberes de los niños, niñas y adolescentes, e incluirán contenidos específicos referidos a combatir roles y estereotipos de género que sitúan a las niñas en plano de desigualdad, contenidos sobre la diversidad sexual y de género, como medida de prevención de conductas discriminatorias y violentas hacia los niños, niñas y adolescentes.

(...)

### **Artículo 29. Situación de violencia de género en el ámbito familiar**

1. Las administraciones públicas deberán prestar especial atención a la protección del interés superior de los niños, niñas y adolescentes que conviven en entornos familiares marcados por la violencia de género, garantizando la detección de estos casos y su respuesta específica, que garantice la plena protección de sus derechos.

2. Las actuaciones de las administraciones públicas deben producirse de una forma integral, contemplando conjuntamente la recuperación de la persona menor de edad y de la madre, ambas víctimas de la violencia de género. Concretamente, se garantizará el apoyo necesario para que las niñas, niños y adolescentes, de cara a su protección, atención especializada y recuperación, permanezcan con la mujer, salvo si ello es contrario a su interés superior.

Para ello, los servicios sociales y de protección de la infancia y adolescencia asegurarán:

- a) La detección y la respuesta específica a las situaciones de violencia de género.
- b) La derivación y la coordinación con los servicios de atención especializada a menores de edad víctimas de violencia de género.

Asimismo, se seguirán las pautas de actuación establecidas en los protocolos que en materia de violencia de género tienen los diferentes organismos sanitarios, policiales, educativos, judiciales y de igualdad.

## **CAPÍTULO IV DEL ÁMBITO EDUCATIVO**

### **Artículo 30. Principios<sup>8</sup>**

El sistema educativo debe regirse por el respeto mutuo de todos los miembros de la comunidad educativa y debe fomentar una educación accesible, igualitaria, inclusiva y de calidad que permita el desarrollo pleno de los niños, niñas y adolescentes y su participación en una escuela segura y libre de violencia, en la que se garantice el respeto, la igualdad y la promoción de todos sus derechos fundamentales y libertades públicas, empleando métodos pacíficos de comunicación, negociación y resolución de conflictos.

Los niños, niñas y adolescentes en todas las etapas educativas e independientemente de la titularidad del centro, recibirán, de forma transversal, una educación que incluya su participación, el respeto a los demás, a su dignidad y sus derechos, especialmente de aquellos menores que sufran especial vulnerabilidad por su condición de discapacidad o de algún trastorno del neurodesarrollo, la igualdad de género, la diversidad familiar, la adquisición de habilidades para la elección de estilos de vida saludables, incluyendo educación alimentaria y nutricional, y una educación afectivo sexual, adaptada a su nivel madurativo y, en su caso, discapacidad, orientada al aprendizaje de la prevención y evitación de toda forma de violencia y discriminación, con el fin de ayudarles a reconocerla y reaccionar frente a la misma.

(...)

---

<sup>8</sup> Vid. art. 23 i 24 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19), art. 3.1 q de la Llei 11/2016, de 28 de juliol (§27), i art. 1 b,l, 2.1 b i 68.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

### **Artículo 34. Protocolos de actuación<sup>9</sup>**

1. Las administraciones educativas regularán los protocolos de actuación contra el abuso y el maltrato, el acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género, violencia doméstica, suicidio y autolesión, así como cualquier otra manifestación de violencia comprendida en el ámbito de aplicación de esta ley. Para la redacción de estos protocolos se contará con la participación de niños, niñas y adolescentes, otras administraciones públicas, instituciones y profesionales de los diferentes sectores implicados en la prevención, detección precoz, protección y reparación de la violencia sobre niños, niñas y adolescentes.

Dichos protocolos deberán ser aplicados en todos los centros educativos, independientemente de su titularidad y evaluarse periódicamente con el fin de valorar su eficacia. Deberán iniciarse cuando el personal docente o educador de los centros educativos, padres o madres del alumnado o cualquier miembro de la comunidad educativa, detecten indicios de violencia o por la mera comunicación de los hechos por parte de los niños, niñas o adolescentes.

2. Entre otros aspectos, los protocolos determinarán las actuaciones a desarrollar, los sistemas de comunicación y la coordinación de los y las profesionales responsables de cada actuación. Dicha coordinación deberá establecerse también con los ámbitos sanitario, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y judicial.

Asimismo, deberán contemplar actuaciones específicas cuando el acoso tenga como motivación la discapacidad, problemas graves del neurodesarrollo, problemas de salud mental, la edad, prejuicios racistas o por lugar de origen, la orientación sexual, la identidad o expresión de género. De igual modo, dichos protocolos deberán contemplar actuaciones específicas cuando el acoso se lleve a cabo a través de las nuevas tecnologías o dispositivos móviles y se haya menoscabado la intimidad, reputación o el derecho a la protección de datos personales de las personas menores de edad.

3. Las personas que ostenten la dirección o titularidad de los centros educativos se responsabilizarán de que la comunidad educativa esté informada de los protocolos de actuación existentes así como de la ejecución y el seguimiento de las actuaciones previstas en los mismos.

4. Se llevarán a cabo actuaciones de difusión de los protocolos elaborados y formación especializada de los profesionales que intervengan, a fin de que cuenten con la formación adecuada para detectar situaciones de esta naturaleza.

(...)

## **CAPÍTULO V DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR<sup>10</sup>**

### **Artículo 36. Implicación de la Educación Superior en la erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia**

1. Los centros de Educación Superior promoverán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en derechos de la infancia y adolescencia en general y en la lucha contra la violencia ejercida sobre los mismos en particular.

<sup>9</sup> Vid. art. 124.5 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>10</sup> Vid. art. 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (§19).

2. En concreto, los ciclos formativos de grado superior, de grado y posgrado y los programas de especialización de las profesiones sanitarias, del ámbito social, del ámbito educativo, de Periodismo y Ciencias de la Información, del derecho, y de aquellas otras titulaciones conducentes al ejercicio de profesiones en contacto habitual con personas menores de edad, promoverán la incorporación en sus planes de estudios de contenidos específicos dirigidos a la prevención, detección precoz e intervención de los casos de violencia sobre la infancia y la adolescencia teniendo en cuenta la perspectiva de género.

(...)

## CAPÍTULO VII DEL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS SOCIALES

(...)

### **Artículo 43. Plan de intervención<sup>11</sup>**

1. En todos los casos en los que exista riesgo o sospecha de violencia sobre los niños, niñas o adolescentes, los servicios sociales de atención primaria establecerán, de forma coordinada con la entidad pública de protección a la infancia, las vías para apoyar a la familia en el ejercicio positivo de sus funciones parentales de protección. En caso necesario, los servicios sociales diseñarán y llevarán a cabo un plan de intervención familiar individualizado de forma coordinada y con la participación del resto de ámbitos implicados.

2. La valoración por parte de los servicios sociales de atención primaria de los casos de violencia sobre la infancia y la adolescencia deberá realizarse, siempre que sea posible, de forma interdisciplinar y coordinada con la entidad pública de protección a la infancia y con aquellos equipos y profesionales de los ámbitos de la salud, la educación, la judicatura, o la seguridad existentes en el territorio que puedan aportar información sobre la situación de la persona menor de edad y su entorno familiar y social.

En aquellas situaciones que se consideren de especial gravedad por la tipología del acto violento, especialmente en los casos de delitos de naturaleza sexual, se requerirá de la intervención de un profesional especializado desde la comunicación o detección del caso.

3. Corresponderá a los servicios sociales de atención primaria la recogida de la información sobre los posibles casos de violencia, y de concretar, con la participación de los y las profesionales correspondientes, el análisis interdisciplinar del caso, recabando siempre que sea necesario, el apoyo o intervención de la entidad pública de protección a la infancia, así como, en su caso, de los servicios de atención a mujeres víctimas de violencia de género de la comunidad autónoma correspondiente. Las actuaciones desarrolladas por los servicios sociales de atención primaria en el marco del plan de intervención sobre casos de riesgo o sospecha de maltrato infantil se notificarán a los servicios sociales especializados de protección de menores.

---

<sup>11</sup> Vid. Protocol Marc interdisciplinari de maltractament infantil de les Illes Balears, adoptat pel Consell de Govern a la sessió del 21 de juny de 2021 [<https://www.caib.es>]. Vid., també, Protocol d'actuació en casos d'abús sexual infantil i explotació sexual infantil a les Illes Balears aprovat per Acord de Consell de Govern el 31 d'agost de 2018 i modificat el 12 d'abril de 2021 [<https://www.caib.es>].

4. Los poderes públicos garantizarán a los niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos violentos y, en todo caso, de delitos de naturaleza sexual, de trata o de violencia de género una atención integral para su recuperación a través de servicios especializados.

(...)

## CAPÍTULO VIII DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS<sup>12</sup>

### **Artículo 45. Uso seguro y responsable de Internet**

1. Las administraciones públicas desarrollarán campañas de educación, sensibilización y difusión dirigidas a los niños, niñas y adolescentes, familias, educadores y otros profesionales que trabajen habitualmente con personas menores de edad sobre el uso seguro y responsable de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación, así como sobre los riesgos derivados de un uso inadecuado que puedan generar fenómenos de violencia sexual contra los niños, niñas y adolescentes como el *ciberbullying*, el *grooming*, la ciberviolencia de género o el *sexting*, así como el acceso y consumo de pornografía entre la población menor de edad.

Asimismo, fomentarán medidas de acompañamiento a las familias, reforzando y apoyando el rol de los progenitores a través del desarrollo de competencias y habilidades que favorezcan el cumplimiento de sus obligaciones legales y, en particular, las establecidas en el artículo 84.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Las administraciones públicas pondrán a disposición de los niños, niñas y adolescentes, familias, personal educador y otros profesionales que trabajen habitualmente con personas menores de edad un servicio específico de línea de ayuda sobre el uso seguro y responsable de Internet, que ofrezca a los usuarios asistencia y asesoramiento ante situaciones potenciales de riesgo y emergencia de las personas menores de edad en Internet.

3. Las administraciones públicas deberán adoptar medidas para incentivar la responsabilidad social de las empresas en materia de uso seguro y responsable de Internet por la infancia y la adolescencia.

Asimismo, fomentarán en colaboración con el sector privado que el inicio y desarrollo de aplicaciones y servicios digitales tenga en cuenta la protección a la infancia y la adolescencia.

4. Las campañas institucionales de prevención e información deben incluir entre sus objetivos la prevención sobre contenidos digitales sexuales y/o violentos que pueden influir y ser perjudiciales para la infancia y adolescencia.

### **Artículo 46. Diagnóstico y control de contenidos**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán realizar periódicamente diagnósticos, teniendo en cuenta criterios de edad y género, sobre el uso seguro de Internet entre los niños, niñas y adolescentes y las problemáticas de riesgo asociadas, así como de las nuevas tendencias.

---

<sup>12</sup> Vid. art. 6o de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56).

2. Las administraciones públicas fomentarán la colaboración con el sector privado, para la creación de entornos digitales seguros, una mayor estandarización en el uso de la clasificación por edades y el etiquetado inteligente de contenidos digitales, para conocimiento de los niños, niñas y adolescentes y apoyo de los progenitores, o de quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento, en la evaluación y selección de tipos de contenidos, servicios y dispositivos.

Además, las administraciones públicas fomentarán la implementación y el uso de mecanismos de control parental que ayuden a proteger a las personas menores de edad del riesgo de exposición a contenidos y contactos nocivos, así como de los mecanismos de denuncia y bloqueo.

3. Las administraciones públicas, en colaboración con el sector privado y el tercer sector, fomentarán los contenidos positivos en línea y el desarrollo de contenidos adaptados a las necesidades de los diferentes grupos de edad, impulsando entre la industria códigos de autorregulación y corregulación para el uso seguro y responsable en el desarrollo de productos y servicios destinados al público infantil y adolescente, así como fomentar y reforzar la incorporación por parte de la industria de mecanismos de control parental de los contenidos ofrecidos o mediante la puesta en marcha de protocolos de verificación de edad, en aplicaciones y servicios disponibles en Internet para impedir el acceso a los reservados a adultos.

4. Las administraciones públicas trabajarán para conseguir que en los envases de los instrumentos de las nuevas tecnologías deba figurar un aviso mediante el que se advierta de la necesidad de un uso responsable de estas tecnologías para prevenir conductas adictivas específicas. Así mismo, se recomienda a las personas adultas responsables de la educación de la infancia y adolescencia la vigilancia y responsabilidad en el uso adecuado de estas tecnologías.

## CAPÍTULO IX DEL ÁMBITO DEL DEPORTE Y EL OCIO

(...)

### **Artículo 48. Entidades que realizan actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad de forma habitual**

1. Las entidades que realizan de forma habitual actividades deportivas o de ocio con personas menores de edad están obligadas a:

- a) Aplicar los protocolos de actuación a los que se refiere el artículo anterior que adopten las administraciones públicas en el ámbito deportivo y de ocio.
- b) Implantar un sistema de monitorización para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.
- c) Designar la figura del Delegado o Delegada de protección al que las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes y quien se encargará de la difusión y el cumplimiento de los protocolos establecidos, así como de iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.
- d) Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte, de la actividad física, de la cultura y del ocio no sea un escenario de discriminación por edad, raza,

discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia personal o social, trabajando con los propios niños, niñas y adolescentes, así como con sus familias y profesionales, en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.

- e) Fomentar la participación activa de los niños, niñas y adolescentes en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.
- f) Fomentar y reforzar las relaciones y la comunicación entre las organizaciones deportivas y los progenitores o quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento.

2. Asimismo, además de la formación a la que se refiere el artículo 5, quienes trabajen en las citadas entidades deberán recibir formación específica para atender adecuadamente las diferentes aptitudes y capacidades de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad para el fomento y el desarrollo del deporte inclusivo de estos.

(...)

## **TÍTULO IV DE LAS ACTUACIONES EN CENTROS DE PROTECCIÓN<sup>13</sup>**

### **Artículo 53. Protocolos de actuación en los centros de protección de personas menores de edad**

1. Todos los centros de protección de personas menores de edad serán entornos seguros e, independientemente de su titularidad, están obligados a aplicar los protocolos de actuación que establezca la Entidad Pública de Protección a la infancia, y que contendrán las actuaciones que deben seguirse para la prevención, detección precoz e intervención frente a las posibles situaciones de violencia comprendidas en el ámbito de aplicación de esta ley. Estas administraciones deberán aprobar estándares e indicadores que permitan evaluar la eficacia de estos protocolos en su ámbito de aplicación.

Entre otros aspectos, los protocolos:

- a) Determinarán la forma de iniciar el procedimiento, los sistemas de comunicación y la coordinación de los y las profesionales responsables de cada actuación.
- b) Establecerán mecanismos de queja y denuncia sencillos, accesibles, seguros y confidenciales para informar, de forma que los niños, niñas y adolescentes sean tratados sin riesgo de sufrir represalias. Las respuestas a estas quejas serán susceptibles de ser recurridas. En todo caso las personas menores de edad tendrán derecho a remitir quejas de forma confidencial al Ministerio Fiscal, a la autoridad judicial competente y al Defensor del Pueblo o ante las instituciones autonómicas homólogas.
- c) Garantizar que, en el momento del ingreso, el centro de protección facilite a la persona menor de edad, por escrito y en idioma y formato que le resulte comprensible y accesible, las normas de convivencia y el régimen disciplinario que rige en el centro, así como información sobre los mecanismos de queja y de comunicación existentes.

---

<sup>13</sup> Vid. art. 171 de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56).

- d) Deberán contemplar actuaciones específicas cuando el acoso tenga como motivación la discapacidad, el racismo o el lugar de origen, la orientación sexual, la identidad o expresión de género. De igual modo, dichos protocolos deberán contemplar actuaciones específicas cuando el acoso se lleve a cabo a través de las nuevas tecnologías de las personas menores de edad o dispositivos móviles y se haya menoscabado la intimidad y reputación.
- e) Deberán tener en cuenta las situaciones en las que es aconsejable el traslado de la persona menor de edad a otro centro para garantizar su interés superior y su bienestar.

2. Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo señalado en capítulo IV del título II de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, y en el artículo 778 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, con respecto a centros específicos de protección de menores con problemas de conducta.

#### **Artículo 54. Intervención ante casos de explotación sexual y trata de personas menores de edad sujetas a medidas de protección<sup>14</sup>**

Los protocolos a los que se refiere el artículo anterior deberán contener actuaciones específicas de prevención, detección precoz e intervención en posibles casos de abuso, explotación sexual y trata de seres humanos que tengan como víctimas a personas menores de edad sujetas a medida protectora y que residan en centros residenciales bajo su responsabilidad. Se tendrá muy especialmente en cuenta para la elaboración de estas actuaciones la perspectiva de género, así como las medidas necesarias de coordinación con el Ministerio Fiscal, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el resto de agentes sociales implicados.

(...)

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

(...)

#### **Disposición adicional tercera. Mejora de los datos de opinión pública**

El Centro de Investigaciones Sociológicas realizará anualmente una encuesta acerca de las opiniones de la población, tanto adulta como infantil y adolescente, con respecto a la violencia ejercida sobre los niños, niñas y adolescentes y la utilidad de las medidas establecidas en la ley, que permita establecer series temporales para valorar los cambios sociales más relevantes sobre la violencia hacia la infancia y la adolescencia.

La encuesta tendrá perspectiva de discapacidad y género; garantizará que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad estén representados entre las personas encuestadas.

Los resultados de este análisis deberán ser incluidos en el informe anual de evaluación de la Estrategia de erradicación de la violencia sobre la infancia y la adolescencia previsto en el artículo 21.2.

---

<sup>14</sup> Vid. art. 35 de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56).

# §49

## LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

(fragment)

*(BOE núm. 215, de 7 de setembre de 2022; correcció d'errades BOE núm. 239, de 5 d'octubre de 2022)*

### PREÁMBULO

#### I

La ciudadanía supone el ejercicio de todo un conjunto de derechos humanos ligados a la libertad y a la seguridad, que están íntimamente relacionados con la libertad de movimiento y de uso de los espacios, pero también con las relaciones personales y la capacidad de decisión sobre el propio cuerpo. El acceso efectivo de las mujeres y las niñas a estos derechos ha sido históricamente obstaculizado por los roles de género establecidos en la sociedad patriarcal, que sustentan la discriminación de las mujeres y penalizan, mediante formas violentas, las expresiones de libertad contrarias al citado marco de roles.

Este estado de cosas se sitúa en abierta contradicción con el orden de valores que establece nuestra Constitución, que en su artículo 1.1 declara que son valores superiores de nuestro ordenamiento la libertad y la igualdad, mandata, en consecuencia, a los poderes públicos en el artículo 9.2 a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, reconoce en su artículo 10 la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el derecho al libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, consagra en su artículo 14 el principio de igualdad, y a continuación garantiza, en los artículos 15 y 17, los derechos a la vida y la integridad física y a la libertad y seguridad.

En su expresión física y también simbólica, las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas, pero también a los niños.

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. La presente ley orgánica pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas

sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual, como la violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales, que debe ser visibilizada y a la que se ha de dar una respuesta específica.

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona y, en el caso del feminicidio sexual, también el derecho a la vida. Estas violencias impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

En los últimos años, gracias a las movilizaciones y acciones públicas promovidas por el movimiento feminista, las violencias sexuales han obtenido una mayor visibilidad social y se ha puesto de manifiesto la envergadura de los desafíos a que se enfrentan los poderes públicos para su prevención y erradicación.

Las violencias sexuales no son una cuestión individual, sino social; y no se trata de una problemática coyuntural, sino estructural, estrechamente relacionada con una determinada cultura sexual arraigada en patrones discriminatorios que debe ser transformada. Al mismo tiempo que se inflige un daño individual a través de la violencia sobre la persona agredida, se repercute de forma colectiva sobre el conjunto de las mujeres, niñas y niños que reciben un mensaje de inseguridad y dominación radicado en la discriminación, y sobre toda la sociedad, en la reafirmación de un orden patriarcal. Por ello, la respuesta a estas violencias debe emerger del ámbito privado y situarse indiscutiblemente en la esfera de lo público, como una cuestión de Estado.

Las consecuencias físicas, psicológicas y emocionales de las violencias sexuales pueden afectar gravemente o incluso impedir la realización de un proyecto vital personal a las mujeres y las niñas, que se pueden ver sometidas a las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias. En el caso de los niños, las violencias sexuales también son fruto de relaciones de poder determinadas por el orden patriarcal, tanto en el ámbito familiar como en otros ámbitos de tutela adulta. Si bien la protección genérica de la infancia y la adolescencia frente a los diferentes tipos de violencia viene establecida en otras normas, resulta imprescindible complementar mediante esta ley dicho suelo básico con medidas específicas para garantizar la protección de las niñas y niños menores de dieciocho años frente a las violencias sexuales.

A contrario sensu, resulta también imprescindible dar respuesta a la indefensión específica sufrida por las mujeres mayores debido a la persistencia de esquemas patriarcales.

Además de la edad, otros factores determinan que no todas las víctimas de violencias sexuales cuenten con las mismas oportunidades de vivir sin violencia y de obtener una respuesta adecuada en su búsqueda de apoyo, protección y justicia. Esta ley orgánica adopta la interseccionalidad como concepto básico para describir las obligaciones del Estado frente a las discriminaciones y su impacto. La discriminación por motivos de género está unida de manera indivisible a otros factores de discriminación como la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad sexual, la clase social, la situación administrativa, el país de procedencia, la religión, la convicción u opinión o el estado civil.

Esta ley orgánica pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos añadidos que algunas encuentran por los factores de discriminación descritos. Para asegurar la prevención, una respuesta efectiva a las víctimas y la sanción proporcional

de estas conductas, se confiere una importancia central a la puesta en marcha de medidas integrales e interdisciplinarias de actuación institucional y profesional especializada y coordinada.

## II

España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas, el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul) y el Convenio sobre la lucha contra la trata de seres humanos del Consejo de Europa (Convenio de Varsovia).

El Convenio de Estambul establece la obligación de las administraciones públicas de actuar desde el enfoque de género frente a la violencia contra las mujeres, que define de manera amplia como «todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada».

Este marco internacional de promoción y protección de los derechos humanos, incluida la lucha contra toda clase de discriminación y violencia que sufren las mujeres y las niñas, encontró un nuevo impulso con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que, en su objetivo 5, establece entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Respecto a la prevención y respuesta específica a las violencias sexuales contra niñas y niños, España asumió compromisos concretos derivados de la ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual (Convenio de Lanzarote) y de la aprobación de la Directiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo.

En cumplimiento de las obligaciones internacionales y de la Constitución, desde 2004, en España se han desarrollado importantes avances normativos y de políticas públicas para promover la igualdad de género y combatir la violencia contra las mujeres. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un gran paso adelante para garantizar una respuesta integral y coordinada frente a la violencia contra las mujeres cometida en el ámbito de las relaciones afectivas.

A pesar de los avances, el abordaje integral de las violencias sexuales, cometidas contra las mujeres, las niñas y los niños, en cualquier ámbito de relaciones o por parte de desconocidos, constituye, actualmente, un desafío pendiente al que esta ley pretende dar respuesta.

Mecanismos de Naciones Unidas, como el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) o el Grupo de trabajo sobre discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, han recomendado a España la ampliación del marco normativo para incluir un abordaje integral frente a esta violencia, el impulso de acciones para eliminar los estereotipos de género que sustentan la violencia sexual, la puesta en marcha de recursos asistenciales adecuados para las víctimas y la

recopilación de datos estadísticos sobre estas violencias para el desarrollo de políticas públicas eficaces.

Por su parte, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas ha recomendado a España que adopte todas las medidas apropiadas para combatir la violencia de género contra las mujeres con discapacidad psicosocial y para prevenir, investigar y ofrecer reparaciones por las violaciones de sus derechos humanos, enjuiciando a las personas responsables. Asimismo, el Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas ha recomendado a nuestro país que se investiguen activamente los casos de explotación y de abusos sexuales de niños, se enjuicie a los autores y se asegure que reciban las sanciones apropiadas en caso de que se demuestre su culpabilidad; y que se adopte un marco nacional de coordinación entre administraciones e instituciones para responder adecuadamente a situaciones de violencia contra los niños, malos tratos o descuido, prestando especial atención a sus dimensiones de género.

Por su parte, la Recomendación General 35 (2017) del CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer desarrolla el alcance de las obligaciones de los Estados frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas causadas por agentes estatales o particulares, entre ellas las violencias sexuales, y afirma que deben abarcar la obligación de prevenir, investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables y garantizar la reparación a las víctimas.

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género adoptado en el Congreso de los Diputados y en el Senado, cuya aprobación culminó en diciembre de 2017 con los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y el resto de administraciones, autonómicas y locales, también reconoció la magnitud de los desafíos para la prevención y la adecuada respuesta frente a las violencias sexuales y estableció medidas transversales.

Por último, ha de señalarse que el primer informe de evaluación de la aplicación por parte de España del Convenio de Estambul, realizado por el Grupo de Expertos en Acción contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (GREVIO) del Consejo de Europa, expresa su preocupación por la concentración de esfuerzos en la violencia en el seno de la pareja en detrimento de otras formas de violencia, en particular la violencia sexual, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina, cuestiones a las que esta ley hace frente.

El GREVIO identifica una serie de cuestiones que requieren acción urgente, tales como fortalecer las medidas para prevenir y combatir la violencia que afecta a mujeres expuestas a discriminación interseccional; reforzar la formación de profesionales como agentes policiales, trabajadores de la salud y docentes, y evaluar las diferentes capacitaciones disponibles para el poder judicial; mejorar la prestación de servicios de apoyo, en particular mediante la adopción de medidas efectivas para garantizar una provisión de alojamiento suficiente; o reforzar el marco legal sobre violencia psicológica, acoso, violencia sexual, acoso sexual y mutilación genital femenina. Todo ello son cuestiones a las que la ley da respuesta.

Esta ley orgánica pretende dar cumplimiento a las mencionadas obligaciones globales en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, las niñas y los niños frente a las violencias sexuales, integrándose también en la política exterior española; y, siguiendo el mandato del artículo 9.2 de la Constitución, remover los obstáculos para la prevención de estas violencias, así como para garantizar una respuesta adecuada, integral y coordinada que proporcione atención, protección, justicia y reparación a las víctimas. Para ello, esta ley orgánica extiende y desarrolla para las violencias sexuales todos aquellos aspectos preventivos, de atención, sanción, especialización o asistencia integral que,

estando vigentes para otras violencias, no contaban con medidas específicas para poder abordar de forma adecuada y transversal las violencias sexuales. Además, como novedad, se desarrolla el derecho a la reparación, como uno de los ejes centrales de la responsabilidad institucional para lograr la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición de la violencia.

### III

Esta ley orgánica consta de un título preliminar, ocho títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria, y veinticinco disposiciones finales, adoptando una perspectiva integral y novedosa en el ámbito de las violencias sexuales que se materializa en la modificación de las disposiciones del ordenamiento jurídico necesarias para llevar a efecto los objetivos y principios de esta ley orgánica.

Los principios rectores establecidos en el Título Preliminar tienen como fundamento último un enfoque respecto de la respuesta institucional que coloca a las víctimas en una posición de titulares de derechos humanos y a las administraciones públicas en la posición de garantes de los mismos, como titulares de obligaciones. Asimismo, incluye la perspectiva de género e interseccionalidad como prisma desde el que garantizar que todas las acciones judiciales, medidas de protección y de apoyo y servicios para las víctimas, se adecúan a sus diversas necesidades y respetan y fortalecen su autonomía, con especial atención a las víctimas menores de edad y con discapacidad.

El Título I establece medidas de mejora de la investigación y la producción de datos sobre todas las formas de violencia sexual, con el fin de estudiar sus causas estructurales y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas adoptadas para aplicar esta ley orgánica.

El Título II prevé actuaciones para la prevención y la detección de las violencias sexuales como base fundamental para su erradicación. Así, el Capítulo I dispone medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito educativo, sanitario y sociosanitario, digital y de la comunicación, publicitario, laboral, de la Administración Pública y castrense, así como en lugares residenciales y de privación de libertad; en tanto el Capítulo II prevé el desarrollo de protocolos y formación para la detección de las violencias sexuales en tres ámbitos fundamentales: el educativo, el sanitario y el sociosanitario, con el fin de identificar y dar respuesta a las violencias sexuales más ocultas, como la mutilación genital femenina, la detección de casos de aborto y esterilizaciones forzados.

El Título III, sobre formación, establece las medidas de formación necesarias para garantizar la especialización de profesionales con responsabilidad directa en la prevención y detección de la violencia sexual, así como en la atención integral, la protección y la justicia, como una de las principales garantías de aplicación de esta ley orgánica. Contiene medidas de formación en el ámbito docente y educativo, sanitario, sociosanitario y de servicios sociales y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Asimismo, se prevé la formación en las Carreras Judicial y Fiscal y de letrados de la Administración de Justicia, en el ámbito de la abogacía, en el ámbito forense y, por último, en el penitenciario. Además, se regula la formación del personal en el exterior.

El Título IV, sobre el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, se divide en dos capítulos.

El Capítulo I define el alcance y garantía de este derecho, que comprenderá, al menos, la información y orientación a las víctimas, la atención médica y psicológica, tanto inmediata y de crisis como de recuperación a largo plazo, la atención a las necesidades económicas, laborales, de vivienda y sociales, el asesoramiento jurídico previo y a la asistencia jurídica

gratuita en los procesos derivados de la violencia, el seguimiento de sus reclamaciones de derechos, los servicios de traducción e interpretación y la asistencia especializada en el caso de mujeres con discapacidad, las niñas y los niños.

Este capítulo desarrolla las recomendaciones del Consejo de Europea en términos de servicios apropiados y estándares mínimos. Concretamente, se promueve la creación, entre otros, de los «centros de crisis», como servicios públicos interdisciplinares de atención permanente, que ofrecen asistencia en crisis para víctimas de violencias sexuales, sus familiares, y personas del entorno. También se establecen los servicios de asistencia integral a víctimas de trata y explotación sexual como recursos específicos para dar respuesta a este perfil de víctimas con necesidades específicas.

Respecto a las víctimas menores de edad, en este capítulo se establecen las bases para la implementación en España del modelo Children's House anglosajón o Barnahus escandinavo (Casa de Niños y Niñas), que desde hace una década se está extendiendo a otros países europeos. Este modelo sitúa en el centro de la intervención a la niña o al niño víctima de violencias sexuales, lo cual requiere la participación conjunta y coordinada, en un lugar específico, adaptado y adecuado a sus necesidades, del conjunto de profesionales que intervienen en la ruta de atención y de obtención de justicia. En el plano de la justicia, este modelo da respuesta a dos importantes objetivos: reduce drásticamente las fuentes de victimización secundaria para el niño o la niña y, al ofrecer mayores garantías de obtener un testimonio en condiciones de seguridad y tranquilidad, aumenta las posibilidades de concluir satisfactoriamente la investigación de hechos, de por sí complejos de acreditar.

El Capítulo II del Título IV prevé medidas para garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral o del empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales. Estas ayudas serán compatibles con las establecidas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual; con las previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; y con las establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital. También serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones establecidas por sentencia judicial.

El Título V regula la actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Concretamente, prevé la obligación de una actuación policial especializada y mejoras relativas a la calidad de la atención en el proceso de denuncia, la investigación exhaustiva y la protección efectiva de mujeres, niñas y niños en riesgo.

El Título VI aborda el acceso y la obtención de justicia, y consta de dos capítulos.

El Capítulo I, sobre actuaciones fundamentales para la acreditación del delito, prevé la especialización en violencia sexual de las unidades de valoración forense integral que asisten a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer. Asimismo, establece la obligación de especialización del personal médico forense que realice los exámenes de interés legal.

El Capítulo II establece medidas judiciales de protección y acompañamiento reforzado para las víctimas, así como medidas sobre protección de datos y limitación a la publicidad. Se aborda también la protección frente a las violencias sexuales de las mujeres españolas en el exterior.

El Título VII consagra el derecho a la reparación como un derecho fundamental en el marco de obligaciones de derechos humanos; derecho que comprende la indemnización

por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las normas penales sobre responsabilidad civil derivada de delito, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación simbólica.

Asimismo, en aras de garantizar una completa recuperación y de establecer garantías de no repetición, se establece que las administraciones podrán garantizar ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención o recuperación. Para financiar dichas ayudas, se podrán emplear los bienes, efectos y ganancias decomisados por los jueces y tribunales a los condenados por los delitos previstos en el artículo 127 bis del Código Penal.

El Título VIII prevé medidas fundamentales para garantizar la aplicación efectiva de la ley. Establece la obligación de desarrollarla a través de una Estrategia estatal y de evaluar su eficacia e impacto, para lo cual se pondrán en marcha mecanismos de recogida de datos. También prevé un sistema integral de respuesta institucional en el que la Administración General del Estado, en particular, el Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, impulsará la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de las violencias contempladas en la presente ley orgánica.

Por último, se introducen cinco disposiciones adicionales referidas a la aprobación de la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas; a la financiación del coste que de las medidas introducidas por esta ley orgánica se deriva para la Seguridad Social mediante transferencia de los Presupuestos Generales del Estado; a la evaluación de la aplicación de la ley orgánica; al sistema de financiación de las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género; y a la evaluación y monitoreo de la actividad de las instituciones en materia de violencia contra las mujeres. Además se introducen una disposición transitoria única y veinticinco disposiciones finales.

La disposición final primera modifica la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, siendo lo más relevante la incorporación de la figura de la revocación de la renuncia de la acción civil cuando los efectos del delito fueran más graves de lo previsto inicialmente, lo que es habitual en delitos contra la libertad sexual.

Las disposiciones finales segunda y tercera modifican, respectivamente, la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, y la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, para adaptarlas a las previsiones de la presente ley orgánica.

La disposición final cuarta modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Como medida más relevante, elimina la distinción entre agresión y abuso sexual, considerándose agresiones sexuales todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona, cumpliendo así España con las obligaciones asumidas desde que ratificó en 2014 el Convenio de Estambul. Este cambio de perspectiva contribuye a evitar los riesgos de revictimización o victimización secundaria. También se introduce expresamente como forma de comisión de la agresión sexual la denominada «sumisión química» o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima. Igualmente, y en línea con las previsiones del Convenio de Estambul, se introduce la circunstancia cualificatoria agravante específica de género en estos delitos.

Por último, se reforman otros preceptos de dicho Código relacionados con la responsabilidad de las personas jurídicas, la suspensión de la ejecución de penas en los delitos de violencia contra la mujer, el perjuicio social y los delitos de acoso, incluido el acoso callejero.

La disposición final quinta modifica la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, para garantizar la protección de las víctimas de violencias sexuales.

La disposición final sexta modifica el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, para evitar la incoación de expediente administrativo sancionador en el caso de las mujeres víctimas de violencias sexuales que denuncien su situación, como ya ocurre en el caso de víctimas de violencia de género.

La disposición final séptima modifica la Ley Orgánica 5/2000, 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

La disposición final octava modifica el artículo 2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para excluir del concepto de subvenciones las ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 40 de dicha ley.

La disposición final novena modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objetivo de dar cumplimiento al Pacto de Estado contra la violencia de género.

Las disposiciones finales décima y undécima adaptan a la presente norma, respectivamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La disposición final duodécima modifica la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, para garantizar la protección de las víctimas de violencias sexuales, así como su acceso a los servicios de asistencia y apoyo.

La disposición final decimotercera modifica la Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar, tipificando las violencias sexuales y el acoso sexual en este ámbito.

Por su parte, las disposiciones finales decimocuarta y decimoquinta modifican, respectivamente, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con el fin de introducir diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género.

Las novedades en el plano laboral se reflejan asimismo en la modificación de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, que lleva a cabo la disposición final decimosexta.

La disposición final decimoséptima establece los preceptos de la ley que tienen carácter orgánico, y las disposiciones finales decimoctava y decimonovena recogen los títulos competenciales en los que se ampara la norma y las competencias autonómicas.

Las disposiciones finales vigésima y vigesimoprimera prevén modificaciones legislativas futuras en materia de especialización judicial y de garantía, a las víctimas de delitos contra la libertad sexual, del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

La disposición final vigesimosegunda prevé la creación, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, de un fondo de bienes decomisados por delitos contra la libertad sexual destinado a financiar las medidas de reparación a las víctimas. Por su parte,

la disposición final vigesimotercera se refiere a la futura modificación del reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo.

Finalmente, la disposición final vigesimocuarta se refiere al desarrollo reglamentario de la norma por parte del Gobierno y la disposición final vigesimoquinta regula la entrada en vigor de la norma.

#### IV

La presente ley orgánica se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Dicho precepto dispone que, en el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las administraciones públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En este sentido, la norma viene justificada por una razón de interés general tan poderosa como es la necesidad de erradicar las violencias sexuales que sufren las mujeres de todas las edades y los niños. Esta es una realidad innegable en nuestro país, como ilustran, entre otros, los datos aportados por la Macroencuesta sobre Violencia Contra la Mujer del año 2019. El porcentaje de mujeres de 16 o más años residentes en España que han sufrido violencia sexual fuera del ámbito de la pareja a lo largo de la vida es del 6,5 %. Es decir, 1.322.052 mujeres han sufrido este tipo de violencia y el 0,5 % (103.487) en los últimos 12 meses.

Un 2,2 % (453.371 mujeres) del total de mujeres de 16 o más años residentes en España han sido violadas alguna vez en su vida. Estos datos son en realidad una aproximación de mínimos, pues se trata de la prevalencia revelada, pero debe tenerse en cuenta que es probable que las mujeres que han sufrido los casos más graves no sean capaces de contarlos en una encuesta como esta debido al trauma que supone. En el caso de las niñas menores de 16 años, el porcentaje es del 3,4 %, lo que se traduce en unas 703.925 niñas víctimas de violencias sexuales. Además, el 12,4 % de las mujeres que han sufrido violencia sexual fuera de la pareja dice que en alguna de las agresiones sexuales participó más de una persona. Finalmente, casi en el 50 % (40,6 %) de los casos, la violencia se repitió más de una vez.

Además, esta ley orgánica se basa en una identificación clara de los fines perseguidos, toda vez que los identifica de forma expresa en el apartado 3 de su artículo 1.

Asimismo, al tratarse de una norma compleja que abarca un ámbito particular pero amplio de la violencia contra las mujeres, la regulación por una ley ad hoc exhaustiva constituye el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de dichos fines.

En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. En este sentido, la norma es respetuosa con el principio de intervención mínima del Derecho penal y al mismo tiempo facilita el acceso de las víctimas de violencias sexuales a los derechos garantizados, de lo que resulta ilustrativa, en particular, la regulación de las formas de acreditar la existencia de violencias sexuales.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, esta ley orgánica introduce un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilita su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones, todo ello en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, así como con las obligaciones asumidas por nuestro país a nivel internacional, en particular mediante la ratificación del Convenio de Estambul. Ello queda patente en las disposiciones finales que operan las modificaciones necesarias en otras normas a fin de garantizar la coherencia interna, así como la necesaria actualización del ordenamiento jurídico.

En aplicación del principio de transparencia, se han puesto a disposición de la ciudadanía los documentos propios del proceso de elaboración de la norma, como su memoria del análisis de impacto normativo, elaborado de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, y se ha posibilitado que las potenciales personas destinatarias tengan una participación activa en la elaboración de la norma, mediante los trámites de audiencia e información pública. Así mismo, se ha recabado de manera directa el criterio de nueve organizaciones y asociaciones representativas de intereses relacionados con el ámbito objetivo de la norma.

Por último, en aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa evita la imposición de cargas administrativas y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

## V

La presente ley orgánica se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1. 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup> y 31.<sup>a</sup> de la Constitución.

## TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto y finalidad

1. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

2. La finalidad de la presente ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

3. En particular, las medidas de protección integral y de prevención estarán encaminadas a la consecución de los siguientes fines:

- a) Mejorar la investigación, la recolección, la recopilación y la producción de datos sobre todas las formas de violencia sexual de forma sistemática y desagregada, con el fin de estudiar y analizar su situación, sus causas estructurales y sus efectos, su frecuencia y los índices de condena, así como la eficacia de las medidas adoptadas para aplicar esta ley orgánica.

- b) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana y de prevención, promoviendo políticas eficaces de sensibilización y formación en los ámbitos educativo, laboral, digital, publicitario y mediático, entre otros.
- c) Garantizar los derechos de las víctimas de violencias sexuales exigibles ante las administraciones públicas asegurando una atención integral inmediata, un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto, así como una recuperación en todos los ámbitos en los que desarrollan sus vidas.
- d) Garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su empoderamiento y su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral, en el empleo público y en el ámbito del trabajo autónomo, que concilien los requerimientos en estos ámbitos con las circunstancias de aquellas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia y empleadas públicas que sufran violencias sexuales.
- e) Garantizar la reparación integral de las víctimas de las violencias sexuales, incluida su recuperación, su empoderamiento y la restitución económica y moral de las mismas.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en colaboración con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, así como los Observatorios existentes en los diferentes ámbitos autonómicos y siempre respetando el nivel competencial de cada institución, impulse la adopción de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de las violencias contempladas en la presente ley orgánica, impulsando en todo momento la autonomía de estas mujeres para desarrollar su proyecto de vida.
- g) Fortalecer el marco legal vigente para asegurar una protección integral a las víctimas de violencias sexuales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- h) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde el movimiento feminista y la sociedad civil actúan contra las violencias sexuales.
- i) Garantizar la adecuada formación y capacitación de las personas profesionales que intervienen en el proceso de información, atención, detección, protección y tratamiento de las víctimas, incidiendo en las características y necesidades de las víctimas menores de edad y con discapacidad.
- j) Asegurar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas de violencias sexuales.

## **Artículo 2. Principios rectores**

A efectos de la presente ley orgánica, serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos los siguientes:

- a) Respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales. La actuación institucional y profesional llevada a cabo en el marco de la presente ley orgánica se orientará a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de derechos humanos.
- b) Diligencia debida. La respuesta ante las violencias sexuales se extenderá a todas las esferas de la responsabilidad institucional tales como la prevención, protección, asistencia, reparación a las víctimas y promoción de la justicia, y estará encaminada a garantizar el reconocimiento y ejercicio efectivo de los derechos.

- c) Enfoque de género. Las administraciones públicas incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de la ley orgánica, y promoverán y aplicarán de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
- d) Prohibición de discriminación. Las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad sexual, discapacidad, estado civil, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- e) Atención a la discriminación interseccional y múltiple. En aplicación de la presente ley orgánica, la respuesta institucional tendrá en especial consideración a las víctimas de violencias sexuales afectadas por otros factores superpuestos de discriminación, tales como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual, la edad, la salud, la clase social, la migración, la situación administrativa u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores para el ejercicio efectivo de sus derechos.
- f) Accesibilidad. Se garantizará que todas las acciones y medidas que recoge esta ley orgánica sean concebidas desde la accesibilidad universal, para que sean comprensibles y practicables por todas las víctimas, de modo que los derechos que recoge se hagan efectivos para víctimas con discapacidad, en situación de dependencia, con limitaciones idiomáticas o diferencias culturales, para mujeres mayores y para niñas y niños.
- g) Empoderamiento. Todas las políticas que se adopten en ejecución de la presente ley orgánica pondrán los derechos de las víctimas en el centro de todas las medidas, adoptando un enfoque victimocéntrico y dirigiéndose en particular a respetar y promover la autonomía de las víctimas y a dar herramientas para empoderarse en su situación particular y evitar la revictimización y la victimización secundaria.
- h) Participación. En el diseño, aplicación y evaluación de los servicios y las políticas públicas previstas en esta ley orgánica, se garantizará la participación de las víctimas de violencias sexuales y de las entidades, asociaciones y organizaciones del movimiento feminista y la sociedad civil, incluidas las organizaciones sindicales y empresariales, con especial atención a la participación de las mujeres desde una óptica interseccional.
- i) Equidad territorial. Todas las políticas que adopten las administraciones públicas para la ejecución de la presente ley han de tener como objetivo asegurar la equidad en el acceso a los servicios y recursos en los territorios de su competencia, considerando especialmente las zonas rurales y periferias urbanas.
- j) Cooperación. Todas las políticas que se adopten en ejecución de la presente ley orgánica se aplicarán por medio de una cooperación efectiva entre todas las administraciones públicas, instituciones y organizaciones implicadas en la lucha contra las violencias sexuales. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación entre todas las administraciones públicas competentes con esta finalidad.

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación**

1. El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

2. La presente ley orgánica es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista en el artículo 51, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, respecto a la competencia de los tribunales españoles.

3. En el caso de la violencia ejercida contra niñas, niños y adolescentes, las disposiciones contenidas en esta ley orgánica deberán estar alineadas con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.<sup>1</sup>

4. En el marco de la legislación vigente, habrá que tomar en consideración, junto con la libertad sexual, la protección frente a las violencias sexuales cometidas contra menores o contra personas con capacidad jurídica modificada, como manifestación de la dignidad de la persona humana y el derecho que todo ser humano tiene a un libre desarrollo de su personalidad, sin intervenciones traumáticas en su esfera íntima por parte de terceras personas.

## **TÍTULO I INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN DE DATOS**

### **Artículo 4. Investigación y datos**

1. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, realizarán estudios, encuestas y trabajos de investigación sobre las causas, características, extensión, índices de condena y consecuencias de las violencias sexuales incluidas en esta ley orgánica, así como sobre los protocolos de actuación y prácticas de detección y prevención de los centros educativos y las administraciones y sobre las perspectivas y necesidades de las víctimas, para evaluar la amplitud, la evolución, las tendencias en todas las formas de violencia sexual y, en su caso, las nuevas formas de violencia sexual, tanto en el ámbito privado como en el público, especialmente en los ámbitos familiar, laboral y educativo. Todos los estudios, encuestas y

---

<sup>1</sup> §48.

trabajos de investigación e informes resultantes serán de libre acceso y publicados de forma periódica en las plataformas digitales de las administraciones públicas que los hayan realizado.

Se incorporarán datos estadísticos proporcionados por el Consejo General del Poder Judicial de forma trimestral, desglosado por tribunales, provincias y partidos judiciales con el fin de disponer de una información integral de la evolución de estos de forma similar a como se prevé en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

2. La Administración General del Estado, en colaboración con las comunidades autónomas y las Entidades Locales, realizará y mantendrá actualizado un mapa de recursos de atención a las víctimas de violencias sexuales.

### **Artículo 5. Órgano responsable**

A efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género,<sup>2</sup> con el apoyo del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer,<sup>3</sup> o los organismos estatales y autonómicos competentes en políticas de igualdad, actuará como órgano permanente de recogida y análisis de la información sobre las distintas formas de violencia sexual, y en particular:

- a) Elaborará y ofrecerá, en su ámbito competencial, información actualizada acerca de las distintas formas de violencia sexual que se producen en España o contra víctimas españolas que se encuentren en el extranjero.
- b) Elaborará recomendaciones destinadas a la inclusión de nuevos indicadores sobre violencia sexual en los estudios, encuestas y demás trabajos de investigación, elaborados, promovidos o impulsados por centros, públicos y privados, encargados del estudio y seguimiento de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, incluida la macroencuesta de violencia contra la mujer.
- c) Promoverá el análisis de los factores más relevantes que producen y reproducen las violencias sexuales, desde un enfoque de género e interseccional.
- d) Elaborará recomendaciones y propuestas de acción destinadas a la erradicación de las violencias sexuales que se pondrán a disposición del departamento competente en materia de igualdad, las comunidades autónomas y las entidades locales. Estas recomendaciones y propuestas estarán dirigidas tanto a las administraciones públicas como a empresas y particulares.
- e) Impulsará la coordinación interministerial y la cooperación con otras instituciones y órganos de carácter académico y social.

### **Artículo 6. Fomento de la investigación en materia de violencia sexual**

Las administraciones públicas competentes en materia de investigación fomentarán la investigación relativa a las violencias sexuales, con especial énfasis en los instrumentos de detección, prevención, así como la efectividad de las medidas de protección, incluidas las violencias relacionadas con formas de discriminación interseccional o múltiple.

<sup>2</sup> L'art. 3 del Reial decret 455/2020, de 10 de març, pel qual es desplega l'estructura orgànica bàsica del Ministeri d'Igualtat (*BOE núm. 63, de 12 de març*), estableix les funcions d'aquest òrgan, el qual té rang de direcció general.

<sup>3</sup> *Vid.* Reial decret 752/2022, de 13 de setembre, pel qual s'estableixen les funcions, el règim de funcionament i la composició de l'Observatori Estatal de Violència sobre la Dona (*BOE núm. 233, de 28 de setembre*).

## TÍTULO II PREVENCIÓN Y DETECCIÓN

### CAPÍTULO I MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

#### **Artículo 7. Prevención y sensibilización en el ámbito educativo<sup>4</sup>**

1. El sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la integración de contenidos basados en la coeducación y en la pedagogía feminista sobre educación sexual e igualdad de género y educación afectivo-sexual para el alumnado, apropiados en función de la edad, en todos los niveles educativos y con las adaptaciones y apoyos necesarios para el alumnado con necesidades educativas específicas, respetando en todo caso las competencias en materia de educación de las comunidades autónomas y en colaboración con el ámbito sanitario.

2. Los currículos de todas las etapas educativas no universitarias incluirán contenidos formativos sobre el uso adecuado y crítico de internet y las nuevas tecnologías, destinados a la sensibilización y prevención de las violencias sexuales, la protección de la privacidad y los delitos cometidos a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación promoviendo una educación en la ciudadanía digital mediante la consecución de competencias digitales adaptadas a nivel correspondiente del tramo de edad.

3. Las administraciones educativas impulsarán, en las universidades de su respectiva competencia, la inclusión de los anteriores contenidos formativos en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

4. Los servicios de inspección educativa, u órganos que las administraciones educativas competentes determinen, velarán por el cumplimiento y aplicación de lo previsto en los apartados 1 y 2 de este artículo en todos los ámbitos del sistema educativo.

#### **Artículo 8. Prevención y sensibilización en el ámbito sanitario, sociosanitario y de servicios sociales**

Las administraciones sanitarias, sociosanitarias y de servicios sociales competentes, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, promoverán la adopción de medidas para la prevención y sensibilización de las violencias sexuales sobre las personas usuarias de los recursos sanitarios, sociosanitarios y de servicios sociales, respetando, en todo caso, las competencias en estas materias de las comunidades autónomas.

#### **Artículo 9. Campañas institucionales de prevención e información**

1. Con el fin de prevenir las violencias sexuales, tanto en el ámbito público como en el privado, incluyendo el ámbito digital, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las siguientes campañas:

- a) Campañas de concienciación dirigidas a toda la población orientadas a combatir los estereotipos de género y las creencias que sustentan las violencias sexuales.
- b) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas específicamente a hombres, adolescentes y niños para erradicar los prejuicios basados en roles estereotipados

---

<sup>4</sup> Vid. Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59) i Llei 1/2022, de 8 de març (§60).

de género, así como para contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia recogidas en la presente ley orgánica, así como de la demanda de toda clase de servicios vinculados con la explotación sexual y de la pornografía que naturaliza la violencia sexual.

- c) Campañas generales de información dirigidas a mujeres, así como a niñas y niños, que faciliten la identificación de las distintas situaciones del ciclo de la violencia de género e incluyan información sobre los derechos, pautas de actuación y recursos disponibles en caso de conocer o sufrir violencias sexuales.
- d) Campañas de concienciación y sensibilización destinadas a desincentivar la demanda de toda clase de servicios vinculados con la explotación sexual, la prostitución y de la pornografía que naturaliza la violencia sexual, así como sobre las consecuencias que tiene para las mujeres prostituidas.
- e) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a la sociedad que resalten la importancia de la promoción de los grupos de mujeres, supervivientes o feministas como herramientas indispensables para la concienciación y cambio.
- f) Campañas de concienciación y sensibilización dirigidas específicamente a hombres, adolescentes y niños para promocionar la toma de responsabilidad en los grupos de iguales, pudiendo ser así agentes de cambio.

2. Las campañas se realizarán de manera que sean accesibles a la población, tomando en consideración circunstancias tales como la edad, la discapacidad, el idioma, el medio rural, la insularidad o la eventual residencia en el extranjero de nacionales españolas. Para ello, tendrán especial divulgación en los medios de comunicación de titularidad pública y en los centros educativos, sociales, sanitarios, laborales, culturales y deportivos.

#### **Artículo 10. Medidas de prevención en el ámbito digital y de la comunicación**

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán, respetando en todo caso la libertad de expresión, la independencia y la libre prestación de servicios, las siguientes medidas que contribuyan a prevenir las violencias sexuales en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo la apología de estas conductas:

- a) Acuerdos con prestadores de servicios de la sociedad de la información establecidos en España para que participen en la elaboración y aplicación de planes y medidas de prevención y sensibilización en el ámbito digital, y fomenten buenas prácticas en relación con el tratamiento de los casos.
- b) Formación del personal de los medios de comunicación con el fin de capacitarlo para informar sobre las violencias sexuales con objetividad, sin estereotipos de género, con pleno respeto a la dignidad de las víctimas y su derecho a la libertad, el honor, la intimidad, la propia imagen y la protección de datos.
- c) La adopción de acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias, contribuyan a la prevención de las violencias sexuales y a la sensibilización del personal de los medios de comunicación sobre el tema.

2. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión, en los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales de las profesiones relacionadas con los medios de comunicación, de contenidos dirigidos a la sensibilización y formación en materia de violencias sexuales, con particular atención a los estereotipos de género y a los derechos de las víctimas.

3. La Agencia Española de Protección de Datos garantizará la disponibilidad de un cauce accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales.

#### **Artículo 11. Prevención y sensibilización en el ámbito publicitario**

1. Se considerará ilícita la publicidad que utilice estereotipos de género que fomenten o normalicen las violencias sexuales contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, así como las que supongan promoción de la prostitución en los términos establecidos en la Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad.<sup>5</sup>

2. Las administraciones públicas promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación con las asociaciones del ámbito publicitario, con el fin de garantizar que la prevención de las violencias sexuales se integre como uno de los objetivos de los códigos de conducta publicitaria. A efectos de lo anterior, se promoverá que las plantillas de las empresas de este sector reciban formación sobre esta materia.

3. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión, en los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios o títulos de formación profesional oficiales relacionados con la publicidad, de contenidos dirigidos a la prevención, sensibilización y formación en materia de violencias sexuales. Se prestará particular atención a los estereotipos de género.

#### **Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

---

<sup>5</sup> Hauria de dir «Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad». Vid. art. 3 a de la Llei 34/1988 (BOE núm. 274, de 15 de novembre).

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

### **Artículo 13. Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales**

1. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,<sup>6</sup> y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

2. Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.

3. Se establecerán medidas y campañas de prevención, concienciación y promoción de la denuncia para la prevención de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado, incluyendo las operaciones de colaboración entre agentes y entidades nacionales e internacionales, por medio de acuerdos bilaterales o multilaterales que favorezcan el intercambio de información para lograr dicho fin dentro del marco de la cooperación internacional al desarrollo.

### **Artículo 14. Prevención y sensibilización en el ámbito castrense**

El Ministerio de Defensa incluirá en sus planes de formación de los mandos y en la instrucción y adiestramiento de la tropa y marinería, suboficiales y oficiales, medidas de prevención y sensibilización frente a las violencias sexuales, incluidas específicamente las cometidas en el ámbito digital. Estas medidas se dirigirán tanto al personal civil del Ministerio de Defensa como al personal militar, teniendo en cuenta, en particular, el personal que se encuentra destacado en el exterior.

### **Artículo 15. Prevención y sensibilización en instituciones residenciales y en centros penitenciarios, de detención, o de internamiento involuntario de personas**

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, impulsarán medidas destinadas a promover las condiciones que eviten las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en instituciones residenciales, en centros penitenciarios, de detención, o de internamiento involuntario de personas. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

---

<sup>6</sup> §19.

Será necesario prever protocolos específicos de detección de prácticas de violencia sexual en estas instituciones y articular un procedimiento de investigación de los casos detectados, garantizando siempre el acompañamiento y protección de las víctimas de la violencia y la tramitación de las denuncias o reclamaciones que puedan.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención, estableciendo las medidas necesarias para que las instituciones residenciales sean un entorno seguro, libre de violencias, partiendo de la necesaria formación específica en materia de violencia sexual del personal que trabaja en esos centros.

#### **Artículo 16. Espacios públicos seguros**

1. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas con competencias en la materia, apoyarán a las Entidades Locales para que desarrollen políticas urbanísticas y de seguridad con enfoque de género que garanticen que los espacios públicos de los municipios sean seguros y accesibles para todas las mujeres, las niñas y los niños.

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

#### **Artículo 17. Partidos políticos y organizaciones sociales**

Los partidos políticos y las organizaciones sociales legalmente constituidas deben tener un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista. Se debe informar del mismo y se realizarán acciones para sensibilizar a sus miembros. Periódicamente, se evaluará y se revisará el funcionamiento y la aplicación de los procedimientos establecidos en el protocolo.

## **CAPÍTULO II DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES**

#### **Artículo 18. Responsabilidad institucional de detección de las violencias sexuales**

1. Las administraciones públicas competentes en materia educativa, sanitaria, sociosanitaria y social, desarrollarán, en el marco de sus respectivas competencias, actuaciones encaminadas a la detección e identificación de situaciones de violencia sexual. Para ello, promoverán la elaboración de protocolos específicos de detección, actuación y derivación en el ámbito educativo,<sup>7</sup> social y sanitario, con especial atención a las víctimas menores de edad y con discapacidad.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 262 y 264 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, en cuanto al deber de denunciar, cuando las violencias sexuales detectadas afecten a niñas o niños, la responsabilidad institucional conllevará el cumplimiento del deber de comunicación previsto en el Título II de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.<sup>8</sup>

3. Las víctimas y quienes conocieran alguna situación de violencia sexual que afecte al derecho fundamental a la protección de datos personales podrán comunicarla a la Agencia

<sup>7</sup> Vid. art. 124.5 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig (§59).

<sup>8</sup> §48.

Española de Protección de Datos, o a las autoridades autonómicas de protección de datos, sin perjuicio de la salvaguarda del principio de reserva de jurisdicción y la necesaria preferencia de la jurisdicción penal sobre la Administración en el conocimiento de aquellos hechos que pueden constituir una infracción penal.

4. Todos los poderes públicos actuarán con la diligencia debida con el fin de que las víctimas de violencia puedan acceder a un ejercicio efectivo de los derechos previstos en esta ley y en los Convenios Internacionales contra la violencia de género.

#### **Artículo 19. Detección y respuesta en el ámbito educativo**

Las administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de la conferencia sectorial correspondiente, promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas de actuación para la prevención, detección y erradicación de las violencias sexuales en el ámbito educativo, tanto público como privado, y para cada uno de los niveles educativos, incluido el ámbito universitario, en el marco de lo establecido en la legislación en materia de universidades que resulte de aplicación. Tales protocolos impulsarán actividades continuadas de prevención y sistemas de detección precoz e intervención para casos de violencias sexuales, de acuerdo con los principios rectores de la presente ley orgánica.

#### **Artículo 20. Detección e intervención en el ámbito sanitario**

1. Las administraciones sanitarias, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, promoverán la adecuada formación del personal sanitario y no sanitario para la detección de las violencias sexuales y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del ámbito sanitario para la detección y respuesta frente a las violencias sexuales.

2. En los Planes Nacionales de Salud que proceda se contemplará un apartado de prevención, detección e intervención integral frente a las violencias sexuales.

3. La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se ocupará del apoyo técnico y la orientación de las medidas sanitarias necesarias para implementar lo dispuesto en este precepto, así como de la evaluación y proposición de las medidas necesarias para que el sector sanitario contribuya a la prevención, detección y respuesta diligente frente a estas violencias.

4. La Comisión contra la Violencia de Género elaborará, con implicación del Observatorio de Salud de las Mujeres, un protocolo común de actuaciones desde los servicios sanitarios en materia de violencias sexuales que incluya pautas de detección e intervención, tanto frente a las violencias recientes como a las producidas en el pasado. Las comunidades autónomas con competencias sobre la materia podrán crear protocolos análogos en el ámbito de su territorio.

5. El protocolo común de actuaciones será el marco desde el que actualizar y mejorar los protocolos sanitarios autonómicos existentes, asegurando una actuación homogénea y adecuada del personal sanitario en el conjunto del Estado.

#### **Artículo 21. Detección e intervención en el ámbito sociosanitario y en el sistema de servicios sociales**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el seno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, y del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

promoverán los procedimientos y la adecuada formación del personal sociosanitario y del sistema de los servicios sociales generales para la detección de las violencias sexuales, que deberá incluir tanto los espacios residenciales como los ambulatorios.

2. En los planes de servicios sociales, de prevención de las situaciones de dependencia y de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades, así como en otros en los que proceda, se contemplará un apartado de prevención, detección e intervención integral frente a las violencias sexuales.

#### **Artículo 22. Detección de casos de mutilación genital femenina, trata de mujeres con fines de explotación sexual y matrimonio forzado**

Los poderes públicos establecerán protocolos de actuación que permitan la detección y atención de casos de mutilación genital femenina, de trata de mujeres con fines de explotación sexual y de matrimonio forzado, para lo cual se procurará la formación específica necesaria para la especialización profesional, pudiendo incluirse acciones específicas en el marco de la cooperación internacional al desarrollo.

### **TÍTULO III FORMACIÓN**

#### **Artículo 23. Garantía de especialización profesional a través de la formación**

1. La especialización profesional se garantizará, en todos los niveles de la Administración, a través de la formación inicial obligatoria y la formación continua que deberán recibir todos los sectores profesionales mencionados en el presente Título, especialmente, aquellos que intervienen, directa o indirectamente en la prevención, detección, reparación y respuesta a las violencias sexuales, en la atención a las víctimas que tienen relación directa con los agresores, con especial atención a la formación del personal que tenga un contacto directo y habitual con menores de edad.

2. En aplicación de esta ley orgánica, el Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, elaborará un programa marco de formación y de reciclaje de los sectores profesionales mencionados en el presente Título que abarque, además de los aspectos específicos relacionados con cada sector, los estereotipos de género, el trauma y sus efectos y la responsabilidad en la reducción de la victimización secundaria. Se prestará particular atención a la situación y necesidades de las víctimas de discriminación interseccional.

3. Las administraciones públicas fomentarán y promoverán la formación especializada de los sectores previstos en este Título, con especial incidencia en la formación de los profesionales en ejercicio.

#### **Artículo 24. Formación en el ámbito docente y educativo**

1. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la inclusión de contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes.

2. En la formación continua del profesorado de los ámbitos y niveles educativos no universitarios y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para sensibilizar y prevenir las violencias sexuales, en particular en el entorno digital.

3. En la formación permanente del profesorado universitario y del personal de administración y servicios se incorporarán contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales.

#### **Artículo 25. Formación del sector sanitario, sociosanitario y de servicios sociales**

1. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la incorporación de contenidos formativos para la prevención, detección, intervención y apoyo a las víctimas de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios o títulos de formación profesional oficiales del ámbito de las ciencias de la salud y del ámbito de los servicios sociales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

2. Asimismo, las administraciones públicas competentes se asegurarán de que los planes de formación continua de las personas trabajadoras del Sistema Nacional de Salud y de la red de servicios sociales se incluyan temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección y actuación en casos de violencias sexuales, así como en el tratamiento de las víctimas de violencias sexuales y sus derechos.

#### **Artículo 26. Formación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad**

1. Las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso a los cuerpos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, autonómicos y locales, se incluyan temas dedicados a la perspectiva de género en la función policial, así como a las medidas de protección integral contra las violencias sexuales.

2. Asimismo, las administraciones públicas competentes se asegurarán de que, tanto en la formación inicial para el alumnado de nuevo ingreso, como en la formación permanente y continua para la promoción interna y de actualización, se incluyan temas dedicados a la sensibilización y formación en materia de prevención, detección, sanción y erradicación de las violencias sexuales, así como en el tratamiento de las víctimas de violencias sexuales y sus derechos.

3. En la formación del personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado desplazado en países en conflicto se incluirá formación específica sobre prevención, detección y respuesta a las violencias sexuales.

#### **Artículo 27. Formación en las Carreras Judicial y Fiscal y de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia**

1. El Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso a las Carreras Judicial y Fiscal, así como al Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y otro personal al servicio de la Administración de Justicia, se incluyan temas dedicados a la igualdad entre hombres y mujeres desde una perspectiva interseccional, y en especial, a la protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. El Ministerio de Justicia, en colaboración en su caso con la Fiscalía General del Estado, el Consejo General del Poder Judicial y las comunidades autónomas con competencias al respecto, asegurarán que, en la formación inicial y continua de los integrantes de la Carrera Judicial, del Ministerio Fiscal y demás personal al servicio de la

Administración de Justicia se incluya transversalmente la perspectiva de género y, en especial, las obligaciones del sistema de justicia en relación con las violencias sexuales, considerando el derecho al acceso a la justicia de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

#### **Artículo 28. Formación en el ámbito de la abogacía**

1. Las administraciones públicas, en colaboración con el Consejo General de la Abogacía Española y los Colegios de la Abogacía, así como el Consejo General de Procuradores de España y los Colegios Oficiales de Procuradores, garantizarán una formación adecuada, periódica y gratuita de los letrados y procuradores encargados de asistir a víctimas de violencias sexuales, en materia de igualdad, perspectiva de género y protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando en particular el derecho al acceso a la justicia de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Los Colegios de la Abogacía, exigirán para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización en violencia de género que incluirán como línea de formación una específica en violencias sexuales.

#### **Artículo 29. Formación en el ámbito forense**

1. El Ministerio de Justicia adoptará las medidas necesarias para garantizar que, en el temario de acceso al Cuerpo Nacional de Médicos Forenses, se incluyan temas dedicados a la igualdad y la no discriminación por razón de género desde una perspectiva interseccional, y en especial, a la protección integral contra todas las violencias sexuales, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán que los Institutos de Medicina Legal, en la formación inicial y continua de los equipos multidisciplinares de profesionales integrados en las unidades de valoración forense integral y de los equipos psicosociales especializados que asistan a los juzgados, incluyan transversalmente la perspectiva de género, así como la capacitación para la identificación de las violencias sexuales.

3. Asimismo, se garantizará la formación para una adecuada especialización de todo el personal del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses que realice la valoración de circunstancias y daños ocasionados en casos de violencias sexuales, considerando especialmente la situación de mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

#### **Artículo 30. Formación en el ámbito penitenciario y otros centros de internamiento o custodia**

1. Las administraciones públicas competentes en materia penitenciaria asegurarán que, en la formación inicial, continua y para la promoción y la capacitación profesional de quienes trabajan en los centros penitenciarios y de menores infractores, se incluya transversalmente la perspectiva de género, así como medidas dirigidas a su formación respecto a la protección integral contra las violencias sexuales en el ámbito de sus funciones, considerando la situación de las mujeres, niñas, niños y adolescentes afectados

por formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, como las mujeres con discapacidad o inmigrantes, entre otras.

2. Asimismo, se garantizará esta formación al personal que preste sus servicios en los centros de internamiento de personas extranjeras y otros centros de custodia o acogida, incluidos los de estancia temporal y los de menores de edad.

### **Artículo 31. Formación del personal en el exterior**

El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación proporcionará formación inicial y continua al personal funcionario y contratado localmente que se encargue, en el ámbito de la asistencia consular o en cualesquiera otras funciones, de la atención a las víctimas españolas de violencias sexuales en el extranjero.

### **Artículo 32. Medidas relativas a la evaluación, verificación y acreditación de centros y de títulos universitarios**

1. En las actividades de evaluación, verificación y acreditación de planes de estudios de títulos universitarios se tendrá en cuenta el grado de cumplimiento de lo previsto en este Título.

La ausencia de los contenidos en materia de igualdad de género y de prevención y erradicación de las violencias sexuales sin justificación apropiada podrá dar lugar a un informe desfavorable motivado del correspondiente órgano de verificación o evaluación.

2. Las universidades establecerán un itinerario formativo en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, evaluable y acreditable por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o la autoridad competente del Ministerio de Educación y Formación Profesional o, en su caso, los órganos competentes de las comunidades autónomas, en los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales en los que resulte coherente conforme a las competencias inherentes a los mismos.

## **TÍTULO IV DERECHO A LA ASISTENCIA INTEGRAL ESPECIALIZADA Y ACCESIBLE**

### **CAPÍTULO I ALCANCE Y GARANTÍA DEL DERECHO**

#### **Artículo 33. El derecho a la asistencia integral especializada y accesible**

1. Todas las personas comprendidas en el apartado 2 del artículo 3 de esta ley orgánica tienen derecho a la asistencia integral especializada y accesible que les ayude a superar las consecuencias físicas, psicológicas, sociales o de otra índole, derivadas de las violencias sexuales. Este derecho comprenderá, al menos:

- a) Información y orientación sobre sus derechos y recursos, en los términos previstos en el artículo 34.
- b) Atención médica especializada en los centros sanitarios y psicológica, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo.
- c) Los servicios de salud mental que se presten a las mujeres víctimas de violencias sexuales deberán ser diseñados con perspectiva de género y derechos humanos y

deberán garantizar el consentimiento libre e informado de la mujer para cualquier tratamiento médico. Para ello, se le deberán facilitar los apoyos que pueda necesitar para ejercer ese derecho, así como para la adopción de decisiones sobre su propia vida.

- d) Atención a las necesidades económicas, laborales, de vivienda y sociales, tanto inmediata, como de emergencia y crisis en centros 24 horas, de acompañamiento y de recuperación integral en el largo plazo, en los términos establecidos en el artículo 35.
- e) Asesoramiento jurídico previo y asistencia jurídica gratuita en los procesos derivados de la violencia, en los términos previstos en la legislación de asistencia jurídica gratuita.
- f) Seguimiento de sus reclamaciones de derechos.
- g) Servicios de traducción e interpretación, incluidos los servicios de lengua de signos, subtitulación, guías intérpretes, así como otro personal especializado de apoyo para la comunicación.
- h) Asistencia personal, como un recurso disponible para las mujeres con discapacidad que fortalezca su autonomía ante todas las actuaciones judiciales, las medidas de protección y de apoyo y los servicios para las víctimas.
- i) Atención especializada, en el caso de niñas y niños víctimas de violencias sexuales y de víctimas de trata y explotación sexual.

2. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas en las materias reguladas en este Título se incluirán compromisos de aportación de recursos financieros suficientes destinados a las comunidades autónomas referidos específicamente a la prestación de los servicios.

3. Los servicios sociosanitarios, así como el Instituto de las Mujeres y los organismos de igualdad de las comunidades autónomas orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en el marco del derecho a la asistencia integral especializada y accesible y emitirán recomendaciones para su mejora.

4. Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias sexuales, así como los centros de crisis 24 horas, tendrán carácter de servicios esenciales.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de estado de alarma u otra situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género.

5. Los servicios de salud mental que se presten a las mujeres víctimas de violencias sexuales deberán ser diseñados con perspectiva de género y derechos humanos y deberán garantizar el consentimiento libre e informado de la mujer para cualquier tratamiento médico. Para ello, se le deberán facilitar los apoyos que pueda necesitar para ejercer ese derecho, así como para la adopción de decisiones sobre su propia vida.

### **Artículo 34. Derecho a la información**

1. Las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que dispongan las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley orgánica relativas a su protección y seguridad y a los derechos y ayudas en ella previstos, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia y crisis, apoyo y recuperación integral.

A tal efecto las administraciones públicas competentes desplegarán, financiarán y asegurarán los servicios de información y asesoramiento especializados que consideren necesarios para hacer efectivo tal derecho.

2. Se garantizará, a través de los medios necesarios, el acceso integral de las mujeres con discapacidad, así como de las niñas y los niños víctimas de violencias sexuales, a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible adaptado a las circunstancias de edad y discapacidad, incluyendo sistemas tales como la lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos. En su caso, se proporcionará, además, a la persona representante de la víctima o a quien tenga atribuida su guarda, protección o defensa, sin perjuicio del deber de atención inmediata e información previsto en el artículo 16.4 de la Ley Orgánica 8/2021 de protección integral de la infancia y adolescencia frente a la violencia, y el derecho de los niños, niñas y adolescentes a estar acompañados de una persona de su confianza previsto en el artículo 17.2 de la misma ley.

3. Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las víctimas de violencias sexuales que, por sus circunstancias personales, sociales o idiomáticas, puedan tener dificultades para el acceso a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho, garantizando siempre que la información esté disponible en las reconocidas como lenguas propias de cada territorio.

### **Artículo 35. Servicios de asistencia integral especializada y accesible**

1. Las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán el derecho a la asistencia integral especializada y accesible, en los términos expresados en los artículos anteriores, mediante la disponibilidad de los siguientes servicios:

- a) Centros de crisis 24 horas: servicios que brindan atención psicológica, jurídica y social. Bajo criterios de atención permanente y actuación urgente, proveerán apoyo y asistencia en situaciones de crisis para víctimas, familiares y personas del entorno. Estos centros incluyen el acompañamiento y la información telefónica y presencial las 24 horas del día todos los días del año.
- b) Servicios de recuperación integral: servicios interdisciplinarios de recuperación psicológica y acompañamiento social, educativo, laboral y jurídico que trabajan para apoyar la recuperación psicológica de las víctimas en el largo plazo, así como para atender las mencionadas necesidades de acompañamiento.
- c) Servicios de atención a víctimas de trata y explotación sexual: servicios que comprenden, al menos, asistencia psicológica, atención jurídica y asesoramiento social en su propio idioma.

d) Servicios de atención especializada a niñas y niños víctimas de violencias sexuales: servicios adaptados y adecuados a sus necesidades, que proveen asistencia psicológica, educativa y jurídica, y que se constituyen en el lugar de referencia para las víctimas, al que se desplaza el conjunto de profesionales intervinientes en los procesos asistenciales y judiciales.

2. En todos los casos, el acceso a estos servicios será gratuito y se respetará la dignidad, la confidencialidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal de las víctimas y de terceras personas.

3. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los órganos judiciales competentes, los servicios sanitarios y sociosanitarios, las unidades de valoración forense y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito geográfico correspondiente y, en su caso, las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.

4. Se garantizará la disponibilidad de estos servicios a través de la previsión de un número suficiente de centros, con personal suficiente y cualificado, y de un reparto equitativo de los mismos que asegure la accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y alejadas de los núcleos urbanos de gran densidad.

#### **Artículo 36. Garantía de los derechos de las víctimas en situación administrativa irregular**

Las víctimas de violencias sexuales en situación administrativa irregular, de acuerdo con la legislación de extranjería, gozarán de los derechos reconocidos en esta ley orgánica en igualdad de condiciones con el resto de las víctimas. Asimismo, tendrán derecho a la residencia y trabajo en los términos previstos para las autorizaciones por circunstancias excepcionales en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social en aquellos supuestos no regulados en esta norma y que serán desarrollados reglamentariamente.

#### **Artículo 37. Acreditación de la existencia de violencias sexuales**

1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

## CAPÍTULO II AUTONOMÍA ECONÓMICA, DERECHOS LABORALES Y VIVIENDA

### **Artículo 38. Derechos laborales y de Seguridad Social**

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.<sup>9</sup>

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la protección por desempleo en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre,<sup>10</sup> y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Vid. art. 37.8 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre (§30).

<sup>10</sup> Vid. punt 2n de l'art. 267.1 b del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

<sup>11</sup> Vid. art. 331.1 d del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

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

### **Artículo 39. Programa específico de empleo**

1. En el marco de los planes anuales de empleo a los que se refiere el artículo 11<sup>12</sup> del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

2. Las trabajadoras desempleadas que hayan sufrido violencias sexuales, así como las trabajadoras autónomas que hubiesen cesado su actividad por ser víctimas de violencias sexuales, tendrán derecho, en el momento de demandar un empleo, a participar en las ayudas de contenido económico a que se refiere el artículo 41, así como a participar en programas específicos de inserción laboral.

### **Artículo 40. Derechos de las funcionarias públicas**

1. Las funcionarias públicas víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.<sup>13</sup>

2. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sexual sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las funcionarias a su Administración a la mayor brevedad.

3. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo se realizará en los términos establecidos en el artículo 37.

### **Artículo 41. Ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales<sup>14</sup>**

1. Cuando las víctimas de violencias sexuales careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda económica equivalente a seis meses de subsidio por desempleo.

En el supuesto de víctimas de violencias sexuales dependientes económicamente de la unidad familiar, cuando ésta no obtenga rentas superiores, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, a dos veces el salario mínimo interprofesional, recibirán en todo caso la ayuda económica descrita en este artículo.

2. El importe de la ayuda podrá percibirse, a elección de la víctima, en un pago único o en seis mensualidades. Dicha ayuda podrá prorrogarse por una sola vez, siempre que sigan sin superarse los umbrales económicos descritos en el apartado 1.

<sup>12</sup> La referència s'ha d'entendre feta a l'art. 13 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (*BOE núm. 51, d'1 de març*).

<sup>13</sup> *Vid.* art. 82 TREBEP (§31).

<sup>14</sup> *Vid.* art. 2.4 *i* de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (*BOE núm. 276, de 18 de novembre*) i Llei 35/1995, d'11 de desembre, d'ajuts i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual (*BOE núm. 296, de 12 de desembre*).

Cuando la víctima de la violencia sexual tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo, prorrogables por una sola vez, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

En el caso de que la víctima tenga personas a cargo, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de dieciocho meses de subsidio, o de veinticuatro meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 %, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente ley orgánica. Dicha ayuda será igualmente prorrogable por una sola vez, en los mismos términos que los anteriores, siempre que se mantengan las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial.

3. Por real decreto se regulará el procedimiento de concesión de estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. En cualquier caso, la concurrencia de las circunstancias de violencia se acreditará de conformidad con lo establecido en el artículo 37.

4. Estas ayudas serán compatibles con la percepción de las indemnizaciones acordadas por sentencia judicial, o, alternativamente, con cualquiera de las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual. Igualmente, serán compatibles con las ayudas previstas en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo; con las ayudas establecidas en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, y con la percepción de las ayudas que establezcan las comunidades autónomas en este ámbito material.

5. Las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del artículo 2.2.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

#### **Artículo 42. Acceso a la vivienda**

Las administraciones públicas promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales al parque público de vivienda y a los programas de ayuda de acceso a la vivienda, en los términos que se establezcan.

Asimismo, promoverán el acceso prioritario de las víctimas de violencias sexuales a los establecimientos residenciales y otros centros de atención a las personas en situación de dependencia.

## **TÍTULO V ACTUACIÓN DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD**

#### **Artículo 43. Actuación policial especializada**

1. Las unidades de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas, así como las policías autonómicas y las policías locales que hayan acordado asumir dichas competencias, ampliarán su trabajo especializado a las violencias sexuales y

desarrollarán protocolos de intervención y asistencia a víctimas en colaboración con los centros especializados en materia de igualdad y contra la violencia sexual y de género.

2. Se adaptarán todas las herramientas y protocolos policiales de trabajo para la recogida de información, la coordinación, la valoración del riesgo, la prevención, la atención, el seguimiento y la protección de las víctimas. En particular, para la protección de las víctimas menores de edad se estará a lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia.<sup>15</sup> Para ello, los órganos judiciales y los servicios sociosanitarios y los centros educativos facilitarán a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado toda aquella información de la que se deriven elementos que permitan determinar la existencia de un riesgo para la integridad de la víctima o de su entorno.

3. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a ser atendidas por personal expresamente formado en materia de género y violencias sexuales, que brindará una respuesta con el mayor grado de sensibilidad, calidad, celeridad y eficacia posible, evitando actuaciones que representen un incremento de la victimización y la duplicación o repetición de las intervenciones. En los casos de víctimas menores de edad, la atención policial y la investigación serán conducidas por unidades especializadas en la investigación y prevención de situaciones de violencia contra la infancia y la adolescencia y preparadas para una correcta y adecuada intervención ante tales casos.

4. Con la finalidad de hacer efectiva la protección de las víctimas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado deberán coordinarse y colaborar con los cuerpos de policía de las comunidades autónomas que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro de su territorio, en los términos previstos en sus Estatutos de Autonomía, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía.

5. El Ministerio del Interior, en el ámbito de sus competencias, promoverá la realización de estudios, informes y estadísticas tendentes a delimitar la magnitud de la violencia sexual en España.

#### **Artículo 44. Investigación policial**

Las administraciones públicas competentes arbitrarán todos los medios disponibles, incluidas las técnicas más avanzadas, para garantizar la eficacia de las investigaciones realizadas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a fin de verificar y acreditar los hechos que puedan constituir violencia sexual, siempre preservando la integridad e intimidad de las víctimas.

Las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que actúen en un mismo territorio colaborarán, dentro de su ámbito competencial, para lograr un eficaz desarrollo de sus funciones en el ámbito de la lucha contra la violencia sexual, en los términos previstos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, potenciarán la labor de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad mediante el desarrollo de herramientas tecnológicas interoperables que faciliten la investigación de los delitos.

#### **Artículo 45. Protección efectiva de las víctimas en riesgo**

1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las policías autonómicas y locales competentes desplegarán medidas de evaluación del riesgo y de protección orientadas a garantizar la no

---

<sup>15</sup> §48.

repetición de la violencia y a brindar protección efectiva ante represalias o amenazas, haciendo posible que las mujeres, niñas y niños vivan en condiciones de libertad y seguridad. Estas medidas se podrán mantener en los casos de sobreseimiento provisional, siempre respetando el derecho a la intimidad de las víctimas, si se valora su necesidad.

2. En el mismo sentido, a través de las unidades especializadas, se deberá vigilar y controlar el cumplimiento exacto de las medidas acordadas por los órganos judiciales encaminadas a la protección de la víctima a través de la vigilancia de los investigados o condenados o el control de localización a través de dispositivos telemáticos de control del cumplimiento de penas y medidas de seguridad de alejamiento, cuando su utilización sea acordada mediante resolución judicial.

#### **Artículo 46. Colaboración policial**

El Gobierno, a través de acuerdos con las comunidades autónomas y las Entidades Locales, promoverá la formación y la colaboración de las policías autonómicas y locales con la finalidad de mejorar la respuesta policial frente a las distintas formas de violencia sexual, especialmente en lo relativo a la primera atención y a la protección de víctimas en situación de riesgo. Para ello, revisará y actualizará los acuerdos y protocolos en materia de colaboración entre los diferentes Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

## **TÍTULO VI ACCESO Y OBTENCIÓN DE JUSTICIA**

### **CAPÍTULO I ACTUACIONES FUNDAMENTALES PARA LA ACREDITACIÓN DEL DELITO**

#### **Artículo 47. Unidades de valoración forense integral**

1. Las unidades de valoración forense integral, adscritas a los Institutos de Medicina Legal o a otros órganos competentes, en su caso, se ocuparán también de los casos de violencias sexuales contra las mujeres, niñas y niños, para lo cual serán reforzadas y se garantizará su presencia en todo el territorio del Estado. Su intervención se producirá desde las primeras fases del proceso, incluido el servicio de guardia.

2. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas que hayan asumido competencias en materia de justicia ordenarán a las unidades de valoración forense integral que diseñen protocolos de actuación global e integral en casos de violencia sexual. En dichos protocolos se tendrán en cuenta, en particular, las necesidades y derechos de las víctimas, con atención específica a las sometidas a formas de discriminación múltiple, especialmente a las víctimas menores de edad y con discapacidad. Asimismo, se establecerán protocolos para realizar los informes de valoración, que incluirán el daño social.

3. Dichas unidades realizarán una valoración de la gravedad de la situación y del riesgo de reiteración de la violencia a efectos de gestionar el riesgo y garantizar, en su caso, la coordinación de la seguridad y el apoyo a las víctimas.

#### **Artículo 48. Práctica forense disponible, accesible y especializada**

1. La Administración General del Estado y las administraciones de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán la disponibilidad

del personal médico forense para asegurar que el examen y las actuaciones de interés legal se practiquen a las víctimas sin demoras y conjuntamente con el reconocimiento ginecológico o médico preceptivo y todo aquel estudio médico necesario. En todo caso, se evitará la reiteración de reconocimientos salvo que resultaren estrictamente indispensables para la investigación.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 363 y 778.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1982, la recogida de muestras biológicas de la víctima y otras evidencias, incluidas imágenes, que puedan contribuir a la acreditación de las violencias sexuales, que se realizará previo consentimiento informado, no estará condicionada a la presentación de denuncia o al ejercicio de la acción penal. Las muestras biológicas y evidencias que se recojan por el centro sanitario se conservarán debidamente para su remisión, garantizando la cadena de custodia y del modo más inmediato posible, al Instituto de Medicina Legal. El plazo y demás condiciones de conservación se determinará mediante protocolos científicos por los organismos competentes.

3. Se garantizará la especialización adecuada del personal del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses que intervenga en los casos de violencias sexuales con el fin de asegurar la calidad de su intervención y la no victimización secundaria, especialmente en los casos de víctimas menores de edad.

## **CAPÍTULO II PROTECCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y SEGURIDAD DE LAS VÍCTIMAS**

### **Artículo 49. Información y acompañamiento en el ámbito judicial**

1. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Oficinas de Asistencia a la Víctima reguladas en la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, se promoverá su formación específica y refuerzo de las mismas a través de los medios materiales y personales necesarios para contribuir adecuadamente a la información y acompañamiento de las víctimas de violencias sexuales.

2. Las Oficinas de Asistencia a las Víctimas proporcionarán información general y sobre la interposición de la denuncia y el proceso penal, así como sobre el derecho a recibir indemnización y sobre cómo obtener asistencia letrada gratuita.

3. También realizarán el acompañamiento a las víctimas que lo soliciten a lo largo del proceso judicial, con las especificidades necesarias en caso de víctimas con discapacidad.

4. Asimismo, y para apoyar esta labor, se impulsará la suscripción de protocolos de colaboración entre las Oficinas de Asistencia a las Víctimas y los servicios de atención integral especializada previstos en el artículo 35, con el objetivo de alcanzar una adecuada coordinación que dé respuesta a las necesidades de las mujeres, niñas y niños y sus procesos de recuperación y acceso a la justicia.

5. La Administración General del Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, tomarán medidas específicas para garantizar la protección, acompañamiento y seguridad de las víctimas de violencias sexuales menores de edad.

### **Artículo 50. Protección de datos y limitaciones a la publicidad**

1. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, y en especial sus datos personales.

2. La Agencia Española de Protección de Datos ejercerá las funciones y potestades que le corresponden de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con el fin de garantizar una protección específica de los datos personales de las mujeres en los casos de violencia sexual, especialmente cuando esta se perpetúe a través de las tecnologías de la información y la comunicación.

3. El juzgado o tribunal competente podrá acordar, de oficio o a instancia de parte, que las vistas se desarrollen a puerta cerrada y que las actuaciones sean reservadas.

4. La Agencia garantizará la disponibilidad de un canal accesible y seguro de denuncia de la existencia de contenidos ilícitos en Internet que comportaran un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales.

#### **Artículo 51. Asistencia de Embajadas y Oficinas Consulares**

Las Embajadas y Oficinas Consulares de España en el exterior, dentro de sus deberes generales de protección a los españoles y españolas en el exterior, asistirán a las víctimas de violencia sexual, proporcionándoles orientación y acompañamiento de manera prioritaria dentro de sus capacidades. Se entenderá asimismo que se encuentran amparadas por el Protocolo Interministerial de Actuación para la Atención de las Mujeres Españolas Víctimas de Violencia de Género en el Exterior.<sup>16</sup> Las Embajadas y Oficinas Consulares, en coordinación con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, facilitarán, en su caso, la repatriación de las víctimas a España.

## **TÍTULO VII DERECHO A LA REPARACIÓN**

#### **Artículo 52. Alcance y garantía del derecho a la reparación**

Las víctimas de violencias sexuales tienen derecho a la reparación, lo que comprende la indemnización a la que se refiere el artículo siguiente, las medidas necesarias para su completa recuperación física, psíquica y social, las acciones de reparación simbólica y las garantías de no repetición. Para garantizar este derecho, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia, se elaborará un programa administrativo de reparación a las víctimas de violencias sexuales que incluya medidas simbólicas, materiales, individuales y colectivas.

#### **Artículo 53. Indemnización**

1. La indemnización por daños y perjuicios materiales y morales que corresponda a las víctimas de violencias sexuales de acuerdo con las leyes penales sobre la responsabilidad civil derivada del delito, deberá garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El daño físico y psicológico, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La pérdida de oportunidades, incluidas las oportunidades de educación, empleo y prestaciones sociales.
- c) Los daños materiales y la pérdida de ingresos, incluido el lucro cesante.
- d) El daño social, entendido como el daño al proyecto de vida.
- e) El tratamiento terapéutico, social y de salud sexual y reproductiva.

---

<sup>16</sup> Vid. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es>.

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

#### **Artículo 54. Pensión de orfandad y prestación de orfandad**

En los casos de muerte en el marco de alguna de las conductas previstas en el apartado 1 del artículo 3, los hijos e hijas de las víctimas, cualquiera de sea la naturaleza de su filiación, por naturaleza o por adopción, podrán percibir una pensión, o, en su caso, una prestación de orfandad, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.<sup>17</sup>

#### **Artículo 55. Completa recuperación y garantías de no repetición**

1. Las administraciones públicas garantizarán las medidas necesarias para procurar la completa recuperación física, psíquica y social de las víctimas a través de la red de recursos de atención integral previstos en el título IV. Asimismo, promoverán el restablecimiento de su dignidad y reputación, la superación de cualquier situación de estigmatización y el derecho de supresión aplicado a buscadores en Internet y medios de difusión públicos.

2. Las administraciones públicas podrán establecer ayudas complementarias destinadas a las víctimas que, por la especificidad o gravedad de las secuelas derivadas de la violencia, no encuentren una respuesta adecuada o suficiente en la red de recursos de atención y recuperación, quienes podrán recibir ayudas adicionales para financiar los tratamientos sanitarios adecuados, incluyendo los tratamientos de reconstrucción genital femenina, si fueran necesarios.

3. Con el objetivo de cumplir las garantías de no repetición, las administraciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias, impulsarán las medidas necesarias para que las víctimas de violencias sexuales cuenten, en todo momento, con protección efectiva ante represalias o amenazas, según lo previsto en el Título IV.

4. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas promoverán programas específicos dirigidos a favorecer la reinserción y prevenir la reincidencia de las personas condenadas por delitos contra la libertad sexual.

#### **Artículo 56. Fondos para la reparación a las víctimas**

1. La Administración General del Estado y las administraciones de las comunidades autónomas con competencias en la materia recibirán fondos para hacer efectivo el derecho a la reparación de las víctimas, resultantes de la ejecución de los bienes, efectos y ganancias decomisados por los jueces y tribunales a los condenados por los delitos previstos en el artículo 127 bis del Código Penal.

2. Estos fondos podrán destinarse a financiar las ayudas establecidas en el artículo 55.2 de esta ley orgánica, así como medidas de inserción laboral y fomento de la autonomía económica, dirigidas prioritariamente a las víctimas de explotación sexual y trata con fines de explotación sexual, en coordinación con las comunidades autónomas y las entidades locales.

#### **Artículo 57. Reparación simbólica y enfoque reparador integral transformador**

1. La reparación simbólica para las víctimas de violencias sexuales incluirá, por parte de los poderes públicos, el reconocimiento de la violencia y declaraciones institucionales que

<sup>17</sup> Vid. art. 224 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre (§32).

restablezcan la dignidad y reputación de las víctimas siempre desde un enfoque reparador integral transformador.

2. Las administraciones públicas promoverán el compromiso colectivo contra las violencias sexuales y el respeto por las víctimas.

3. Los poderes públicos promoverán acciones de rechazo a las violencias sexuales y adoptarán las medidas necesarias para evitar la repetición del delito.

## **TÍTULO VIII MEDIDAS PARA LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LA LEY ORGÁNICA**

### **Artículo 58. Estructura institucional**

1. La Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género o el departamento competente en materia de igualdad impulsarán, en colaboración y cogobernanza con el resto de los poderes públicos tales como Comunidades y Ciudades Autónomas, Diputaciones Forales, Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares y Entidades que integran la Administración Local, en el ámbito de sus competencias y con la participación de organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones sindicales y empresariales, la propuesta, formulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas en aplicación de esta ley orgánica por parte de la Administración General del Estado para la protección integral del derecho a la libertad sexual y para la erradicación de todas las violencias sexuales.

2. Dentro de las funciones que tienen encomendadas en materia de violencia de género la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer, las Unidades de Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, se entenderán comprendidas todas aquellas violencias a las que se refiere esta ley orgánica.

### **Artículo 59. Colaboración para una intervención coordinada**

1. En el ámbito de sus competencias, las administraciones sanitarias y las educativas, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los servicios sociales y los organismos de igualdad articularán protocolos de detección, atención e intervención o derivación de las violencias sexuales que aseguren una actuación global, coordinada e integral de las distintas administraciones públicas y servicios implicados y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

2. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres, niñas y niños que, por sus circunstancias personales y sociales, puedan tener mayor riesgo de sufrir violencias sexuales o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley orgánica, prestando particular atención a las sometidas a discriminación interseccional, debido a la situación migratoria, la situación de exclusión social, la edad, o la discapacidad.

### **Artículo 60. Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas**

1. La Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas constituye el instrumento para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en esta ley orgánica.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de todos los departamentos ministeriales implicados y las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal y establecerá los mecanismos de evaluación y seguimiento que se determinen.

#### **Artículo 61. Mesa de coordinación estatal sobre violencias sexuales**

1. Se crea la Mesa de coordinación estatal sobre violencias sexuales, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin de servir a los agentes implicados, administraciones y asociaciones especializadas, en coordinación con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

2. Reglamentariamente, se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las administraciones públicas, organizaciones de mujeres, organizaciones de mujeres afectadas por las violencias sexuales, incluyendo a las pertenecientes a los grupos más vulnerables a la discriminación interseccional, y profesionales de reconocido prestigio en el ámbito del tratamiento de las violencias sexuales.

3. Este órgano deberá participar en la preparación, elaboración, ejecución y evaluación de la Estrategia estatal a la que se refiere el artículo 60, actuando en coordinación con los órganos que pudieran crear las comunidades autónomas para dicho fin.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición adicional primera. Aprobación de la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas**

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno aprobará y pondrá en marcha la Estrategia estatal de prevención y respuesta a las violencias machistas conforme a lo establecido en el artículo 60 de esta ley orgánica que servirá para las comunidades autónomas que no dispongan de una Estrategia propia.

### **Disposición adicional segunda. Financiación de costes para la Seguridad Social con cargo a los Presupuestos Generales del Estado**

El coste que de las medidas introducidas por esta ley orgánica se deriva para la Seguridad Social se financiará mediante transferencia de los Presupuestos Generales del Estado.

### **Disposición adicional tercera. Evaluación de la aplicación de la ley orgánica**

El Gobierno, en colaboración con las comunidades autónomas, a los tres años de la entrada en vigor de esta ley orgánica, elaborará y remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se hará una evaluación de los efectos de su aplicación en la lucha contra las violencias sexuales.

A estos efectos, las administraciones públicas competentes recogerán datos estadísticos sobre la actuación institucional en materia de prevención, detección, atención integral, protección, justicia y reparación, incorporando tanto la información procedente de todas las administraciones públicas e instituciones como de las organizaciones

especializadas en la asistencia a las víctimas, además de la relativa a los procesos penales en materia de violencias sexuales.

**Disposición adicional cuarta. Sistema de financiación de las políticas públicas en materia de violencia contra las mujeres en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género**

A los efectos de garantizar la estabilidad financiera de las políticas desarrolladas por las administraciones públicas en relación a la lucha contra la violencia contra las mujeres, en el marco del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, el Gobierno garantizará el sistema de financiación articulado por el Pacto de Estado contra la violencia de género que permite destinar partidas presupuestarias vinculadas al Pacto y dirigidas a distintos departamentos ministeriales, a las comunidades autónomas y a las Entidades Locales. Este sistema de financiación permite transferencias directas, finalistas y condicionadas al cumplimiento de las medidas recogidas en los acuerdos del Pacto de Estado.

La Conferencia Sectorial de Igualdad fijará los criterios objetivos con arreglo a los cuales las comunidades autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla podrán acceder a las cantidades de esta partida reservadas para dichas administraciones, las cuales se ejecutarán vía transferencia finalista y directa.

No obstante, la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra se regirán, en estos aspectos financieros, por sus regímenes especiales de Concerto Económico y de Convenio.

Los acuerdos de la Conferencia Sectorial en los que se fijen los criterios objetivos de distribución, así como la distribución resultante, podrán determinar el porcentaje de las transferencias que podrá destinarse a gastos de personal y gastos corrientes de gestión vinculados al desarrollo de las actuaciones acordadas.

Con carácter excepcional, no resultará de aplicación a dichas partidas reservadas a las comunidades autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla lo dispuesto en la regla Sexta del artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria en relación con los remanentes no comprometidos resultantes al final del ejercicio.

**Disposición adicional quinta. Evaluación y monitoreo de la actividad de las instituciones en materia de violencia contra las mujeres**

El Gobierno, las comunidades autónomas, las Entidades que forman parte de la Administración Local, así como el Ministerio Fiscal y el Poder Judicial, en el marco de sus competencias, elaborarán informes cuatrienales de cumplimiento de las medidas en materia de violencia contra las mujeres, que serán remitidos a las Cortes Generales como medida de evaluación y rendición de cuentas sobre los procesos de implementación de la normativa y de las políticas públicas y su impacto en la violencia contra las mujeres, con especial atención a la rendición de cuentas por parte del conjunto de administraciones públicas de las medidas del Pacto de Estado contra la violencia de género y de los fondos previstos en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A estos efectos, las administraciones públicas competentes recogerán datos estadísticos, homogéneos y de manera permanente sobre la actuación institucional en materia de prevención, detección, atención integral, protección, justicia y reparación, incorporando tanto la información procedente de todas las administraciones públicas como de las organizaciones especializadas en la asistencia a las víctimas, además de la relativa a los procesos penales en materia de violencia contra las mujeres.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Disposición transitoria única. Aplicación de medidas**

En los procesos sobre hechos contemplados en la presente ley orgánica que se encuentren en tramitación a su entrada en vigor, los juzgados o tribunales que los estén conociendo podrán adoptar las medidas previstas en el Capítulo II del Título VI.

## DISPOSICIONES FINALES

(...)

### **Disposición final decimoséptima. Naturaleza y rango jurídico**

Las normas contenidas en el Título Preliminar y las disposiciones finales primera, apartado uno, segunda, cuarta, sexta y undécima tienen rango orgánico.

### **Disposición final decimoctava. Título competencial**

La presente ley orgánica se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1. 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 13.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup> y 31.<sup>a</sup> de la Constitución.

### **Disposición final decimonovena. Competencias autonómicas**

Las previsiones de actuación de las diversas administraciones públicas contempladas en la presente ley se llevarán a cabo en el marco de la consideración de las competencias de las comunidades autónomas en los diversos ámbitos concernidos y de las disposiciones adoptadas por estas en su desarrollo.

### **Disposición final vigésima. Especialización en violencias sexuales**

1. En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, dirigido a establecer, a través de los cauces previstos en la propia norma, la especialización en violencia sexual de la Fiscalía y los jueces que sirvan o pretendan servir en juzgados de violencia sobre la mujer. Y, con este propósito, se revisarán las competencias de los juzgados de violencia sobre la mujer y de la fiscalía contra la violencia sobre la mujer, así como las pruebas selectivas de especialización de jueces y magistrados. Todo ello contará con la dotación presupuestaria necesaria a tales fines.

2. Del mismo modo, y en el plazo establecido en el apartado anterior, se procederá a regular la composición y funcionamiento de los equipos técnicos adscritos a los juzgados de violencia sobre la mujer y la forma de acceso a los mismos de acuerdo con los criterios de especialización y formación recogidos en esta ley orgánica, así como a la realización de las modificaciones legislativas que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente disposición.

### **Disposición final vigesimoprimera. Asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencias sexuales**

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de reforma de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de

asistencia jurídica gratuita, al objeto de garantizar la asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencias sexuales, en los términos y con los objetivos previstos en esta ley orgánica.

**Disposición final vigesimosegunda. Fondo de bienes decomisados por delitos contra la libertad sexual**

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley por la que se cree y se regule un fondo de bienes decomisados por delitos contra la libertad sexual destinado a financiar las medidas de reparación a las víctimas previstas en el Título VII de esta ley.

**Disposición final vigesimotercera. Modificaciones reglamentarias**

El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, procederá a la adaptación a lo dispuesto en esta ley orgánica del Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo.

En el plazo mencionado en el apartado anterior, la Administración General del Estado y las Administraciones Autonómicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán su normativa a las previsiones contenidas en la presente ley orgánica.

**Disposición final vigesimocuarta. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley orgánica en el marco de sus competencias.

**Disposición final vigesimoquinta. Entrada en vigor**

La presente ley orgánica entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

No obstante, el Capítulo I del Título IV y el Título VI de la ley serán de aplicación en el plazo de seis meses desde su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Asimismo, la letra e) del apartado 1 del artículo 33 de esta ley será de aplicación a partir de la entrada en vigor de la modificación normativa prevista en la disposición final vigesimoprimera.

# §50

## **LEY 1/2021, DE 24 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

*(BOE núm. 72, de 25 de març de 2021)*<sup>1</sup>

### **CAPÍTULO I MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **Artículo 1. Declaración de servicio esencial**

A los efectos de lo previsto en la presente Ley, los servicios a los que se refieren los artículos 2 a 5 del mismo tendrán la consideración de servicios esenciales con los efectos previstos en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, sus normas de desarrollo; el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, y el resto del ordenamiento jurídico.

Cuando, además, enfrentan discriminación interseccional se garantizará la accesibilidad a los derechos previstos en esta Ley para todas las mujeres: independientemente de su etnia, nivel socioeconómico, edad, estatus migratorio, diversidad funcional, discapacidad, situación de dependencia, lugar de residencia o cualquier otra situación que redunde en la discriminación descrita.

Así, para garantizar la accesibilidad a los servicios públicos, todas las formas de discriminación interseccional se tendrán en cuenta por parte del personal que presta asistencia a las mujeres víctimas y a sus hijos e hijas menores a su cargo, así como en el reparto de recursos y atención a programas por parte de las Administraciones competentes.

Además, todos los recursos para la protección y asistencia recogidos en esta Ley se prestarán tanto a las mujeres como a los menores de edad reconocidos como víctimas de violencia de género, en los términos de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de medidas de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, pel Reial decret llei 8/2021, de 4 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents en l'ordre sanitari, social i jurisdiccional, a aplicar després de la finalització de la vigència de l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 926/2020, de 25 d'octubre, pel qual es declara l'estat d'alarma per contenir la propagació d'infeccions causades pel SARS-CoV-2 (*BOE núm. 107, de 5 de maig*), i pel Reial decret llei 6/2022, de 29 de març, pel qual s'adopten mesures urgents en el marc del Pla Nacional de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra a Ucraïna (*BOE núm. 76, de 30 de març*).

**Artículo 2. Normal funcionamiento de los servicios de información y asesoramiento jurídico 24 horas, telefónica y en línea, así como de los servicios de teleasistencia y asistencia social integral a las víctimas de violencia de género**

1. Las Administraciones Públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar la prestación de los servicios de información y asesoramiento jurídico 24 horas, telefónica y en línea, dirigidos a las víctimas de violencia de género, que deben ser inclusivos y accesibles con las mismas características que los que se venían prestando con anterioridad a la declaración del estado de alarma y, en su caso, adaptando su prestación a las necesidades excepcionales derivadas de este.

2. Las Administraciones Públicas competentes asegurarán el normal funcionamiento del servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), adaptando, en su caso, su prestación a las necesidades excepcionales derivadas del estado de alarma.

3. Las Administraciones Públicas competentes garantizarán la prestación de los servicios de asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencia de género, que viniesen funcionando con anterioridad a la declaración del estado de alarma, adaptando, en su caso, su prestación a las necesidades excepcionales derivadas del estado de alarma. Así mismo, se prestará un seguimiento especial a los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género mientras se prolongue la situación de emergencia.

La adaptación a la que se refiere el párrafo anterior, deberá tener en cuenta la situación de permanencia domiciliaria, así como limitaciones adicionales de las víctimas, ya sea debido a alguna discapacidad o a las dificultades de acceso a los recursos, especialmente en el ámbito rural, y prever alternativas a la atención telefónica, a través de medios como la mensajería instantánea para la asistencia psicológica o la alerta con geolocalización para la comunicación de emergencia a las fuerzas y cuerpos de seguridad.

4. Asimismo, las Administraciones Públicas reforzarán los servicios que inciden en la recuperación socio laboral de las víctimas de violencia de género, especialmente en las situaciones de mayor vulnerabilidad, en colaboración con los organismos competentes en materia de empleo de las distintas Administraciones Públicas.

Se garantizarán las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género que hayan sido incluidas en alguna de las modalidades de ERTE definidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

5. Las Administraciones Públicas competentes garantizarán la provisión de los servicios descritos en el presente artículo mientras duren las medidas derivadas de la emergencia sanitaria provocadas por el COVID-19 que impliquen alteraciones de la normalidad y que supongan una especial vulnerabilidad para las víctimas de violencia de género, aún superado el estado de alarma.

**Artículo 3. Servicios de acogida a víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres**

1. Las Administraciones Públicas competentes garantizarán el normal funcionamiento de los centros de emergencia, acogida, pisos tutelados, y alojamientos seguros para víctimas de violencia de género, explotación sexual y trata con fines de explotación sexual.

2. Cuando la respuesta de emergencia conlleve el abandono del domicilio para garantizar la protección de la víctima y de sus hijos e hijas, se procederá al ingreso en los

centros a los que se refiere el apartado anterior, que serán equipados con equipos de protección individual.

3. Cuando sea necesario para garantizar la acogida de víctimas y de sus hijos e hijas en riesgo, las Administraciones Públicas competentes podrán disponer el uso de los establecimientos de alojamiento turístico, a los que se refiere la Orden TMA/277/2020, de 23 de marzo, por la que se declaran servicios esenciales a determinados alojamientos turísticos y se adoptan disposiciones complementarias.

4. A los centros a los que se refiere el presente artículo les será de aplicación, en aquello que proceda en atención a su naturaleza, lo dispuesto en los apartados segundo, tercero y cuarto, de la Orden SND/275/2020, de 23 de marzo, por la que se establecen medidas complementarias de carácter organizativo, así como de suministro de información en el ámbito de los centros de servicios sociales de carácter residencial en relación con la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

5. Se establecerán protocolos de asistencia, atención y acogida accesibles para las mujeres con discapacidad que se pondrán a disposición de esta red de servicios.

#### **Artículo 4. Sistema de seguimiento por medios telemáticos del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género**

1. Las Administraciones Públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar el normal funcionamiento y prestación del servicio integral, incluido el servicio de puesta a disposición, instalación y mantenimiento de equipos de dispositivos telemáticos, 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. Se garantizará la protección de las víctimas y el cumplimiento de las medidas cautelares adoptadas contra hombres denunciados o condenados por delitos relacionados con la violencia de género.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas competentes podrán dictar las instrucciones necesarias a las empresas prestadoras de los servicios.

3. Las administraciones competentes supervisarán estos medios telemáticos para asegurar su uso y disponibilidad para las mujeres con discapacidad, y aplicarán las medidas de accesibilidad pertinentes para asegurar que puedan ser utilizados por estas mujeres.

#### **Artículo 5. Medidas relativas al personal que presta servicios de asistencia social integral a víctimas de violencia de género, y otras formas de violencia contra las mujeres que, por su naturaleza, se deban prestar de forma presencial**

1. Las personas trabajadoras que por razón de su actividad profesional tengan contacto directo con las víctimas y, en todo caso, quienes prestan sus servicios en centros de teleasistencia, emergencia o acogida, deben seguir las medidas de protección recomendadas por el Ministerio de Sanidad, según el nivel de riesgo al que están expuestos.

2. A efectos de lo anterior, y siempre que las disponibilidades así lo permitan, las Administraciones Públicas competentes, así como las empresas proveedoras de servicios, deberán dotar a las personas trabajadoras de los centros de los equipos de protección individual.

**Artículo 6. Campañas institucionales para prevenir la violencia de género durante el estado de alarma**

1. Con la finalidad de prevenir los impactos que el aislamiento domiciliario pueda tener en el incremento de casos de violencia de género y facilitar el acceso de las víctimas a los servicios de asistencia social integral, así como la sensibilización de su entorno social y familiar, las Administraciones Públicas competentes elaborarán las oportunas campañas de concienciación.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, las autoridades competentes delegadas, así como las administraciones autonómicas y locales podrán disponer la inserción de las campañas, o los mensajes, anuncios y comunicaciones que formen parte de las mismas, a las que se refiere el apartado anterior, en los medios de comunicación social de titularidad pública y privada.

Las administraciones públicas competentes garantizarán que estas campañas cumplan con los requerimientos de accesibilidad universal.

## **CAPÍTULO II**

### **MEDIDAS URGENTES PARA FAVORECER LA EJECUCIÓN DE LOS FONDOS DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

**Artículo 7. Régimen aplicable a los remanentes no comprometidos afectados al Pacto de Estado en materia de Violencia de Género**

Con carácter excepcional, limitado exclusivamente a las transferencias destinadas para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las Comunidades Autónomas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, o los que resulten equivalentes en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, no resultará de aplicación lo dispuesto en la regla Sexta del artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a los remanentes no comprometidos resultantes al final del ejercicio. Si el gasto o actuación a la que corresponda el remanente resulta suprimida en el presupuesto del ejercicio siguiente, se destinará aquél en primer lugar a hacer efectivas las obligaciones pendientes de pago al fin del ejercicio inmediatamente anterior y el sobrante que no estuviese comprometido se reintegrará al Estado.

**Artículo 8. Proyectos o programas financiados con fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género**

Las comunidades autónomas y las entidades locales podrán destinar los fondos que les correspondan del Pacto de Estado contra la Violencia de Género a poner en marcha todos los proyectos o programas preventivos y asistenciales que se recogen en esta Ley, así como cualquier otro que, en el contexto de las medidas de contención de la pandemia internacional ocasionada por la COVID-19 tenga como finalidad garantizar la prevención, protección y la atención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres.

**Artículo 9. Atención integral a víctimas de trata con fines de explotación sexual**

1. Las Administraciones Públicas competentes garantizarán una protección, atención e intervención integral a las víctimas de trata con fines de explotación sexual que se hayan detectado durante el confinamiento.

2. Con este objetivo, se reforzará la vigilancia a través de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, o aquellos cuerpos de seguridad autonómicos que correspondan según sus competencias, en los lugares donde se ejerza este tipo de violencia, se facilitará alojamiento alternativo y asistencia sanitaria y social a las víctimas que hayan contraído COVID-19.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

### **Disposición adicional única. Diálogo civil**

Las estrategias, actuaciones y medidas que se deriven de lo contenido en esta Ley estarán presididas por el diálogo civil, es decir, para su elaboración, decisión, aplicación y evaluación se contará con el parecer y la opinión de las mujeres a través de sus organizaciones representativas, dentro de los órganos colegiados de participación de la Administración General del Estado.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Disposición transitoria única. Régimen aplicable a los remanentes no comprometidos correspondientes al ejercicio presupuestario del año 2019**

Lo dispuesto en el artículo 7 será de aplicación a las transferencias contempladas en el crédito 25.03.232C.450 para el desarrollo de nuevas o ampliadas competencias reservadas a las comunidades autónomas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género correspondiente al ejercicio presupuestario del año 2019.

## DISPOSICIONES FINALES

### **Disposición final primera. Título competencial**

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en las reglas 149.1.1.<sup>a</sup>, 149.1.14.<sup>a</sup> y 149.1.29.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

### **Disposición final segunda. Entrada en vigor**

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.



# §51

## REIAL DECRET 1452/2005, DE 2 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES REGULA L'AJUDA ECONÒMICA QUE ESTABLEIX L'ARTICLE 27 DE LA LLEI ORGÀNICA 1/2004, DE 28 DE DESEMBRE, DE MESURES DE PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

(BOE núm. 301, de 17 de desembre de 2005)<sup>1</sup>

### Article 1. Objecte

Aquest Reial decret té per objecte regular l'ajuda econòmica que preveu l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, dirigida a les víctimes de violència de gènere per a les quals s'acrediti insuficiència de recursos i unes dificultats especials per trobar feina.

### Article 2. Acreditació de la situació de violència de gènere

Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement del dret a l'ajuda econòmica que regula aquest Reial decret s'acrediten amb l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, és títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indicis que la denunciada és víctima de violència de gènere mentre no es dicta l'ordre de protecció.

### Article 3. Requisits d'accés

Per ser beneficiària del dret a l'ajuda econòmica, la dona víctima de violència de gènere ha de complir, en la data de sol·licitud de l'ajuda, els requisits següents:

- a) No tenir rendes que, en còmput mensual, superin el 75 per cent del salari mínim interprofessional vigent, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.
- b) Tenir especials dificultats per trobar feina, cosa que s'acredita per mitjà de l'informe del Servei Públic d'Ocupació.

### Article 4. Determinació de les rendes

Als efectes de determinar el requisit de falta de rendes, només s'han de tenir en compte les rendes o els ingressos de què disposi o pugui disposar la sol·licitant de l'ajuda, i a aquests efectes no es computen les rendes o els ingressos d'altres membres de la unitat familiar que convisquin amb la víctima.

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el *Suplement del BOE núm. 24, de 30 de desembre*. Aquest Reial decret s'ha vist afectat pel Reial decret 570/2011, de 20 d'abril, pel qual es modifica el Reial decret 727/2007, de 8 de juny, sobre criteris per determinar les intensitats de protecció dels serveis i la quantia de les prestacions econòmiques de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, i s'estableixen les prestacions econòmiques de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, per a l'exercici 2011 (*BOE núm. 112, d'11 de maig*).

Si la sol·licitant de l'ajuda té responsabilitats familiars, s'entén que compleix el requisit de carència de rendes quan la renda mensual del conjunt de la unitat familiar, dividida pel nombre de membres que la componen, no superi el 75 % del salari mínim interprofessional.

Es consideren rendes o ingressos computables qualssevol béns, drets o rendiments de què disposi o pugui disposar la víctima de violència de gènere derivats del treball, del capital mobiliari o immobiliari, incloent-hi els increments de patrimoni, de les activitats econòmiques i els de naturalesa prestacional, llevat de les assignacions econòmiques de la Seguretat Social per fill o menor acollit a càrrec. També es consideren els rendiments que es puguin deduir de l'import econòmic del patrimoni, aplicant al seu valor el 50 per cent del tipus de l'interès legal del diner vigent, amb l'excepció de l'habitatge habitualment ocupat per la víctima i dels béns les rendes dels quals hagin estat computades.

Les rendes que no procedeixin del treball i es percebin amb una periodicitat superior al mes es computen a aquests efectes prorratejant-se mensualment.

### **Article 5. L'informe del Servei Públic d'Ocupació**

L'informe del Servei Públic d'Ocupació competent ha de fer constar que la dona que sol·licita aquesta ajuda, a causa de l'edat, la falta de preparació general o especialitzada i circumstàncies socials, no millorarà de manera substancial la seva ocupabilitat per la seva participació en els programes d'ocupació específics establerts per a la seva inserció professional.

A aquest efecte, en l'elaboració de l'itinerari personal d'inserció laboral s'ha de valorar cadascun dels factors esmentats a l'apartat anterior i la incidència conjunta d'aquests factors en la capacitat d'inserció professional de la víctima i sobre la millora de la seva ocupabilitat. En l'apreciació de l'edat, s'han de tenir en compte les edats de les quals el Servei Públic d'Ocupació, d'acord amb la seva experiència, pugui inferir la dificultat per a la inserció laboral. Pel que fa a les circumstàncies relatives a la preparació general o especialitzada de la víctima, s'han de considerar, fonamentalment, els casos de falta total d'escolarització o, si s'escau, d'analfabetisme funcional. En la valoració de les circumstàncies socials s'han d'atendre les relacionades amb la situació de violència soferta i la seva repercussió en la participació o aprofitament dels programes d'inserció, amb el grau de minusvalidesa reconegut, i també qualsevol altra que, segons el parer del Servei Públic d'Ocupació competent, pugui incidir en l'ocupabilitat de la víctima.

### **Article 6. Quantia de l'ajuda**

1. L'import d'aquesta ajuda és equivalent, amb caràcter general, al de sis mesos de subsidi per desocupació.
2. Quan la víctima de violència de gènere tingui responsabilitats familiars, l'import de l'ajuda ha de ser l'equivalent a:
  - a) Dotze mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu un familiar o menor acollit.
  - b) Divuit mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu dos o més familiars o menors acollits, o un familiar i un menor acollit.
3. Quan la víctima de violència de gènere tingui reconegut oficialment un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, l'import de l'ajuda ha de ser equivalent a:
  - a) Dotze mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima no tingui responsabilitats familiars.
  - b) Divuit mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu un familiar o un menor acollit.

- c) Vint-i-quatre mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu dos o més familiars o menors acollits, o un familiar i un menor acollit.
- 4. Quan la víctima de violència de gènere tingui a càrrec seu un familiar o un menor acollit, que tingui reconegut oficialment un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, l'import de l'ajuda ha de ser equivalent a:
  - a) Divuit mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu un familiar o menor acollit.
  - b) Vint-i-quatre mesos de subsidi per desocupació, quan la víctima tingui a càrrec seu dos o més familiars o menors acollits, o un familiar i un menor acollit.
- 5. Quan la víctima de violència de gènere amb responsabilitats familiars o el familiar o menor acollit amb qui convisqui tingui reconegut oficialment un grau de minusvalidesa igual o superior al 65 per cent, l'import de l'ajuda ha de ser equivalent a vint-i-quatre mesos de subsidi per desocupació.
- 6. Quan la víctima de violència de gènere i el familiar o menor acollit amb qui convisqui tinguin reconegut oficialment un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, l'import de l'ajuda ha de ser equivalent a vint-i-quatre mesos de subsidi per desocupació.
- 7. L'ajuda econòmica reconeguda de conformitat amb les disposicions d'aquest Reial decret és compatible amb la percepció de les pensions d'invalidesa i de jubilació de la Seguretat Social en la modalitat no contributiva, i en cap cas té la consideració de renda o ingrés computable als efectes de la percepció d'aquestes.

#### **Article 7. Responsabilitats familiars**

Als efectes del que preveu aquest Reial decret, hi ha responsabilitats familiars quan la beneficiària tingui a càrrec seu, com a mínim, un familiar, per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament, amb el qual convisqui. No es consideren a càrrec els familiars amb rendes de qualsevol naturalesa superiors al salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.

Les responsabilitats familiars han de concórrer en el moment de la sol·licitud, excepte en el cas de filles i fills que neixin dins els tres-cents dies següents. En aquest cas escau revisar la quantia de l'ajuda percebuda per adequar-la a la quantitat que li hauria correspost si, en la data de la sol·licitud, haguessin concorregut aquestes responsabilitats.

S'entén que hi ha convivència quan aquesta estigui interrompuda per motius derivats de la situació de violència de gènere.

No és necessària la convivència quan hi hagi l'obligació d'aliments en virtut d'un conveni o una resolució judicial. Es considera convivència, llevat que hi hagi una prova en contra, si els familiars tenen reconeguda la condició de beneficiaris d'assistència sanitària de la Seguretat Social en el document que estigui estès a nom de la víctima.

#### **Article 8. Tramitació i pagament de l'ajuda**

1. Aquestes ajudes les concedeixen i abonen en un pagament únic les administracions competents en matèria de serveis socials, de conformitat amb les seves normes de procediment.

2. En la regulació del procediment de concessió les administracions competents en matèria de serveis socials han de vigilar i garantir que totes les fases del procediment es realitzin amb la màxima celeritat i simplicitat de tràmits.

Els procediments de concessió han de ser accessibles, en tots els tràmits, a les persones amb discapacitat.

3. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha de reemborsar l'import íntegre d'aquestes ajudes a l'Administració que hagi efectuat el pagament, amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat, d'acord amb el procediment que a aquest efecte s'estableixi mitjançant el sistema de cooperació aplicable a la relació entre aquest Ministeri i aquesta Administració.

#### **Article 9. Causes de reintegrament**

És procedent la devolució íntegra de les quantitats percebudes quan l'ajuda s'hagi obtingut sense complir els requisits exigits per a la seva concessió, o falsejant o ocultant els fets o les dades que n'haurien impedit la concessió.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

#### **Disposició adicional. Persones amb discapacitat**

Als efectes d'aquest Reial decret, tenen la consideració de persones amb discapacitat les compreses al número 2 de l'article 1 de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

## **DISPOSICIONS FINALS**

#### **Disposició final primera. Facultat de desplegament**

Es faculta el ministre de Treball i Afers Socials per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució del que disposa aquest Reial decret.

#### **Disposició final segona. Entrada en vigor**

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de l'Estat*.

# **Diversitat sexual i de gènere**



# §52

## **LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI**

*(BOE núm. 51, d'1 de març de 2023)*

### **PREÁMBULO**

#### **I**

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Esta ley define las políticas públicas que garantizarán los derechos de las personas LGTBI y remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía. Recoge una demanda histórica de las asociaciones LGTBI, que durante décadas han liderado e impulsado la reivindicación de los derechos de estos colectivos.

Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Ello pasa por crear referentes positivos, por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo los valores de igualdad y respeto y por extender la cultura de la no discriminación frente a la del odio y el prejuicio.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas, se han adoptado diferentes documentos y recomendaciones que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI. A este respecto, pueden mencionarse varias resoluciones del Consejo de Derechos Humanos, como la Resolución adoptada el 17 de junio de 2011 (A/HRC/RES/17/19) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; la Resolución adoptada el 26 de septiembre de 2014 (A/HRC/RES/27/32) «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género»; o la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 (A/HRC/RES/32/2) «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género». También el Alto Comisionado de

Naciones Unidas para los Derechos Humanos se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre la cuestión de la discriminación y la violencia que sufre este colectivo, como en su informe A/HRC/29/23, de 4 de mayo de 2015, y ha establecido una serie de recomendaciones para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI que han inspirado a muchos Estados en sus respectivas políticas y legislaciones.

En lo relativo a las personas transexuales (en adelante, personas trans), la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud, en su undécima revisión (CIE-11), de 2018, eliminó la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento, trasladándola al de «condiciones relativas a la salud sexual», lo que supone el aval a la despatologización de las personas trans.

En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal.

En el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, la Constitución establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

El derecho al cambio registral de la mención al sexo se basa en el principio de libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución) y constituye igualmente una proyección del derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en artículo 18.1 de la Constitución. A este respecto, el Tribunal Constitucional, en su STC 99/2019, de 18 de julio, estableció que «con ello está permitiendo a la persona adoptar decisiones con eficacia jurídica sobre su identidad. La propia identidad, dentro de la cual se inscriben aspectos como el nombre y el sexo, es una cualidad principal de la persona humana. Establecer la propia identidad no es un acto más de la persona, sino una decisión vital, en el sentido que coloca al sujeto en posición de poder desenvolver su propia personalidad».

Asimismo, el fallo de dicha sentencia declara inconstitucional el artículo 1.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, en la medida en que no incluye entre los legitimados a las personas menores de edad con «suficiente madurez» y que se encuentren en una «situación estable de transexualidad».

Por su parte, también en nuestro país, el Tribunal Supremo, en su sentencia número 685/2019, de 17 de diciembre de 2019, se ha pronunciado en el mismo sentido.

La inclusión de la igualdad y la prohibición de discriminación en la Constitución propició una serie de avances legales que han tenido lugar también gracias al esfuerzo del movimiento LGTBI y su relevante labor histórica para hacer avanzar tanto la legislación como las costumbres, hábitos y principios éticos de la sociedad española hacia una sociedad más libre, igualitaria y fraternal.

Dentro de este recorrido legal, con la aprobación del Código Penal por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, se incluyó por primera vez en el mismo como circunstancia agravante la discriminación por la orientación sexual de la víctima. Posteriormente, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al transponer la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, hizo igualmente mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual.

Hito fundamental de este recorrido fue la aprobación de la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo al matrimonio entre personas de diferente sexo.

Posteriormente, la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, reconoció a las personas trans mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género. A través de esta misma ley, se modificó la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, reconociendo por vez primera la doble maternidad en el seno de matrimonios de mujeres.

Del mismo modo, cabe señalar que en los ámbitos de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Instituciones Penitenciarias se han producido avances normativos encaminados a actuar con pleno respeto y no discriminación al colectivo LGTBI, especialmente en el caso de las personas trans en situación de privación de libertad, en virtud de la Instrucción 7/2006 de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, sobre integración penitenciaria de personas transexuales.

Asimismo, los tratamientos hormonales y quirúrgicos para las personas trans se han incorporado a la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y a la cartera de servicios complementaria de algunas comunidades autónomas. El principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar son aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.<sup>1</sup>

Por su parte, varias comunidades autónomas, en sus respectivos ámbitos competenciales, han aprobado leyes para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.<sup>2</sup>

La aprobación de este marco normativo supone dar un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y en la lucha contra las discriminaciones que sufren y siguen siendo notables.

---

<sup>1</sup> §59.

<sup>2</sup> *Vid.* Llei 8/2016, de 30 de maig (§55).

Según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. A menudo, la discriminación se convierte en agresión: el 8 % de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los últimos 5 años. Y, a menudo, esa discriminación se traslada a las aulas, dado que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+).

Los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito. También preocupa la discriminación en ámbitos como el acceso a la salud y los servicios sociales (el 39 % explica que han sido discriminadas por el personal sanitario o de los servicios sociales) o el educativo (el 37 % afirma que ha sufrido discriminación en el ámbito escolar).

Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo: a falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % —frente al 26 % nacional en ese año—, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave. Una de cada tres personas encuestadas vivía con menos de 600 euros al mes y casi la mitad (un 48 %) había ejercido la prostitución. Y, en ocasiones, la discriminación se manifiesta de la manera más cruel: el 15 % de las personas trans encuestadas ha sufrido ataques físicos o sexuales en los últimos años.

## II

Esta Ley se estructura en un título preliminar, cuatro títulos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales.

El Título preliminar establece unas disposiciones generales, que precisan el objeto, el ámbito de aplicación de la ley y algunas definiciones básicas.

El Título I se refiere a la actuación de los poderes públicos. El Capítulo I establece los criterios y líneas generales de actuación de los mismos, y prevé el deber de adecuación de los servicios públicos para reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI, el reconocimiento y apoyo institucional de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar, la divulgación y sensibilización para fomentar el respeto a la diversidad, la introducción de indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas y evolución de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas, el principio de colaboración entre Administraciones públicas y el órgano de participación ciudadana, es decir, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

El Capítulo II establece un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Se prevé la elaboración de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, como instrumento principal de colaboración territorial para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos establecidos en la ley. Se establecen, además, diversas medidas que afectan a distintos ámbitos: administrativo; laboral; de la salud; de la educación; de la cultura, el ocio y

el deporte; de la publicidad, los medios de comunicación social e internet; de la familia, la infancia y la juventud; y de la acción exterior y la protección internacional.

El Título II incluye un conjunto de medidas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans. El Capítulo I regula la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y la adecuación documental, reconociendo la voluntad libremente manifestada, despatologizando el procedimiento y eliminando la mayoría de edad para solicitar la rectificación. El Capítulo II, además de establecer unas líneas generales de actuación de los poderes públicos, regula una serie de medidas para promover la igualdad efectiva de las personas trans en diferentes ámbitos: laboral, de la salud y educativo.

El Título III regula los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia. El Capítulo I establece las medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. El Capítulo II regula las medidas específicas de asistencia y protección frente a la violencia basada en LGTBIfobia. El Capítulo III regula las medidas específicas de protección de los derechos de determinadas personas LGTBI en situaciones especiales, como son las personas LGTBI menores de edad, las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia, las personas migrantes LGTBI, las personas mayores LGTBI, las personas LGTBI en el ámbito rural y las personas intersexuales.

Por último, el Título IV se ocupa del régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

La disposición adicional primera se refiere a la actualización de la cuantía de las sanciones.

La disposición adicional segunda se refiere a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.

La disposición adicional tercera introduce el concepto del sexilio.

La disposición adicional cuarta recoge la aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La disposición transitoria primera establece el régimen aplicable a los procedimientos administrativos y judiciales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, que será el dispuesto en la normativa anterior, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

La disposición transitoria segunda prevé que lo establecido en esta norma sea de aplicación a todos los procedimientos registrales de rectificación de la mención relativa al sexo en tramitación a la entrada en vigor de esta ley, si la persona interesada así lo solicita.

Mediante la disposición derogatoria única se deroga la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Las disposiciones finales recogen las diversas modificaciones de preceptos de leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de esta ley.

La disposición final primera modifica el Código Civil, procediendo a la implementación del lenguaje inclusivo. Lejos de consistir en una modificación meramente formal, la sustitución del término «padre» en el artículo 120.1.º por la expresión «padre o progenitor no gestante» supone la posibilidad, para las parejas de mujeres, y parejas de hombres cuando uno de los miembros sea un hombre trans con capacidad de gestar, de proceder a la filiación no matrimonial por declaración conforme en los mismos términos que en el caso de parejas heterosexuales, en coherencia con las modificaciones operadas sobre la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil por la disposición final undécima.

La disposición final segunda modifica la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción con el fin de especificar que las disposiciones sobre la capacidad de los cónyuges para adoptar simultáneamente a una persona menor de edad serán también aplicables a los integrantes de una pareja unida de forma permanente por relación de afectividad análoga a la conyugal, incluyendo también, por ende, a las parejas homosexuales, pues hasta ahora se contemplaba únicamente a las parejas formadas por un hombre y una mujer.

La disposición final tercera modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, incorporándose la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La disposición final cuarta modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa con el fin de legitimar, en los procesos para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI.

La disposición final quinta modifica la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Además de proceder, como en el caso del orden contencioso administrativo, a ampliar la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI, se añade un nuevo artículo 15 *quater* sobre publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La disposición final sexta modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, procediendo a sancionar conductas discriminatorias y el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la solicitud, en el marco de procesos de selección, de datos personales al respecto.

La disposición final séptima modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, introduciendo la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La disposición final octava modifica la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. Se introduce un nuevo párrafo f) en el artículo 1.1 con el fin de introducir entre los objetivos de la norma eliminar la LGTBIfobia, la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como garantizar el principio de igualdad de trato de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en el deporte. En consecuencia, se operan diversos cambios sobre la norma para asegurar el cumplimiento de dicho objetivo.

Con el mismo fin, la disposición final novena modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

La disposición final décima modifica la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, para añadir, entre los motivos que recoge el artículo 3 para el reconocimiento de la condición de refugiado, la persecución por motivos de identidad sexual.

La disposición final undécima modifica la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. En coherencia con los cambios operados por la disposición final primera, las principales novedades se introducen sobre el artículo 44, con el fin de permitir la filiación no matrimonial en parejas de mujeres lesbianas, puesto que, hasta ahora, solo se preveía la matrimonial. Asimismo, se modifica el artículo 49 para prever que, en el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual de la persona nacida, los progenitores, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año.

La disposición final duodécima modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Como en los dos casos anteriores, se amplía la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI.

La disposición final decimotercera modifica la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria. Se introduce un nuevo Capítulo I bis en el Título II, «De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral del sexo de personas mayores de doce años y menores de catorce», para adaptar la citada ley a los cambios operados por esta norma en el caso de las personas menores de edad mayores de doce y menores de catorce años, disponiéndose que podrán promover el expediente de modificación de la mención registral del sexo asistidas por sus representantes legales. En el supuesto de desacuerdo de los progenitores o representante legal, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial.

Se introduce asimismo un nuevo Capítulo I ter a dicho Título, «De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral relativa al sexo con posterioridad a la tramitación de un procedimiento registral de rectificación de dicha mención inicial», con el fin de permitir revertir la rectificación registral anteriormente producida, en coherencia con lo previsto en esta ley.

La disposición final decimocuarta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Con el mismo fin, la disposición final decimoquinta modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

La disposición final decimosexta opera una modificación equivalente sobre el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La disposición final decimoséptima modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para prohibir contratar con la Administración pública a las entidades que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La disposición final decimoctava recoge los títulos competenciales a cuyo amparo se dicta la Ley.

La disposición final decimonovena faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley, lo que habrá de realizar en el plazo de un año desde su entrada en vigor. Asimismo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor, el Gobierno habilitará por vía reglamentaria los procedimientos para la adecuación de documentos expedidos a personas extranjeras.

Y la disposición final vigésima establece la fórmula de su entrada en vigor, el día siguiente al de la publicación de la norma.

### III

Esta Ley se adecua a los principios de necesidad, eficacia, eficiencia, transparencia, seguridad jurídica y proporcionalidad recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

En lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, la ley se justifica en la conveniencia para el interés general de garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans, y los derechos de las personas LGTBI. Los fines perseguidos se han identificado convenientemente. Asimismo, la ley desarrolla el contenido del artículo 14 de la Constitución, por lo que, en coherencia con el artículo 53.1 de la misma, ha de tener rango de ley. Además, pretende modificar diversas normas con dicho rango, resultando, por tanto, necesaria la aprobación de una norma de rango legal, de conformidad con el principio de jerarquía normativa del artículo 9.3 de la Constitución.

Respecto al principio de proporcionalidad, la ley contiene la regulación indispensable para atender las necesidades descritas.

Por otro lado, la iniciativa normativa se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional, autonómico, de la Unión Europea e internacional, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones por parte de las personas físicas y jurídicas destinatarias. Se garantiza de este modo el principio de seguridad jurídica.

En aplicación del principio de transparencia, se han puesto a disposición de la ciudadanía los documentos propios del proceso de elaboración de la norma y se ha posibilitado que las personas destinatarias tengan una participación activa en la elaboración de la ley, mediante los trámites de consulta pública previa y audiencia e información pública.

Para cumplir con el principio de eficiencia, se ha evitado que la ley introduzca nuevas cargas administrativas, y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

## TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto

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

2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los

ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

### **Artículo 3. Definiciones**

A los efectos de esta ley, se entiende por:

- a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de

orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.  
La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.  
Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en

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

## **TÍTULO I ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS**

### **CAPÍTULO I CRITERIOS Y LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS Y ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

#### **Artículo 4. Deber de protección**

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

#### **Artículo 5. Reconocimiento y apoyo institucional**

1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI.

2. Los poderes públicos fomentarán el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

#### **Artículo 6. Divulgación y sensibilización**

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, promoverán campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar, dirigidas a toda la sociedad, y en especial en los ámbitos donde la discriminación afecte a sectores de población más vulnerables.

#### **Artículo 7. Estadísticas y estudios**

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, impulsarán la realización de estudios y encuestas sobre la situación de las personas LGTBI que permitan profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan y registrar su evolución a lo largo del tiempo.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, incluirán en la elaboración de sus estudios, memorias o estadísticas, cuando se refieran o afecten a aspectos relacionados con la discriminación de las personas LGTBI, los indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de dicha discriminación. Estos datos se desglosarán en función de las causas discriminatorias previstas en esta ley siempre que sea posible.

3. En cualquier caso, los responsables del tratamiento de los datos personales de las actividades contempladas en este artículo deberán cumplir diligentemente las obligaciones que imponen el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos

Personales y garantía de los derechos digitales, así como, en su caso, la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales. En particular, deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos de carácter personal y, cuando proceda, anonimizar o seudonimizar los datos recabados.

#### **Artículo 8. Colaboración entre Administraciones públicas**

1. La Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las Entidades Locales cooperarán entre sí para integrar, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación la igualdad de trato y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

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

#### **Artículo 9. Consejo de Participación de las Personas LGTBI**

1. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales; y de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias.

2. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI se constituye como órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. El Consejo dependerá del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

El Consejo presentará una memoria con carácter semestral, detallando su actividad, reuniones y actuaciones conforme a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. La presidenta del Consejo remitirá esta memoria a las Cortes Generales para su examen por parte de las Comisiones de Igualdad del Congreso de los Diputados y del Senado.

## **CAPÍTULO II POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI**

### **SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ESTRATEGIA ESTATAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI**

#### **Artículo 10. Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI**

1. La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.

2. Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.

4. La Estrategia incorporará de forma prioritaria:

- a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias.
- b) Las medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.
- c) Las medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

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

6. El Ministerio de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales y con los departamentos de las comunidades autónomas afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

7. El Ministerio de Igualdad velará por que esta Estrategia se coordine con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### MEDIDAS EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

#### **Artículo 11. Empleo público**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable.

### **Artículo 12. Formación del personal al servicio de las Administraciones públicas**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

### **Artículo 13. Documentación administrativa**

Las Administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para procurar que la documentación administrativa y los formularios sean adecuados a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y a la diversidad familiar.

## SECCIÓN 3.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

### **Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.
- b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

- e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.
- f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.
- g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

#### **Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas**

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup>

#### MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD

#### **Artículo 16. Protección y promoción de la salud de las personas LGTBI**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, realizarán actuaciones encaminadas a:

- a) Garantizar que todas las estrategias, planes, programas y actuaciones que desarrollen en el ámbito de las políticas sanitarias incorporen las necesidades particulares de las personas LGTBI.
- b) Promover mecanismos de participación efectiva de las personas LGTBI, a través de sus organizaciones representativas, en las políticas relativas a la salud.
- c) Promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de promoción de la salud y prevención, así como otras con impacto en la salud, se dirijan a abordar y reducir las desigualdades identificadas.

- d) Orientar la formación del personal y profesionales de la sanidad al conocimiento y respeto de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI.
- e) Aprobar y desarrollar protocolos que faciliten la detección y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2. Sin perjuicio del proceso de actualización de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud, cuando las prestaciones de la misma sean las técnicas de reproducción humana asistida, se garantizará el acceso a estas técnicas a mujeres lesbianas, mujeres bisexuales y mujeres sin pareja en condiciones de igualdad con el resto de mujeres, y asimismo a las personas trans con capacidad de gestar, sin discriminación por motivos de identidad sexual.

#### **Artículo 17. Prohibición de terapias de conversión**

Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas, incluso si cuentan con el consentimiento de la persona interesada o de su representante legal.

#### **Artículo 18. Educación sexual y reproductiva**

1. Las campañas de educación sexual y reproductiva, y de prevención y detección precoz de infecciones de transmisión sexual tendrán en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI, evitando cualquier tipo de estigmatización o discriminación.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán programas de educación sexual y reproductiva y de prevención de infecciones de transmisión sexual, con especial consideración al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) en las relaciones sexuales, así como campañas de desestigmatización de personas con VIH. Asimismo, se realizarán campañas de información de profilaxis, especialmente entre la población juvenil.

#### **Artículo 19. Atención a la salud integral de las personas intersexuales**

1. La atención a la salud de las personas intersexuales se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación. Se asegurará, en todo caso, el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado.

2. Se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de doce años, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona. En el caso de personas menores entre doce y dieciséis años, solo se permitirán dichas prácticas a solicitud de la persona menor siempre que, por su edad y madurez, pueda consentir de manera informada a la realización de dichas prácticas.

3. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán protocolos de actuación en materia de intersexualidad que garanticen, en la medida de lo posible, la participación de las personas menores de edad en el proceso de adopción de

decisiones, así como la prestación de asesoramiento y apoyo, incluido el psicológico, a personas menores de edad intersexuales y sus familias.

En particular, antes del inicio de cualquier tratamiento que pudiera comprometer su capacidad reproductora, se garantizará que las personas intersexuales cuenten con la posibilidad real y efectiva de acceder a las técnicas de congelación de tejido gonadal y de células reproductivas para su futura recuperación en las mismas condiciones que el resto de personas usuarias.

4. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas intersexuales.

## SECCIÓN 5.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

### **Artículo 20. Diversidad LGTBI en el ámbito educativo**

1. El Gobierno, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluirá entre los aspectos básicos del currículo de las distintas etapas educativas, el principio de igualdad de trato y no discriminación por las causas previstas en esta ley y el conocimiento y respeto de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.

2. El Gobierno, previa consulta a las comunidades autónomas, incluirá contenidos relativos al tratamiento de la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI como uno de los aspectos que, en el marco de la atención a la diversidad, podrá ser tratado de manera específica en las pruebas que se realicen en los procedimientos selectivos de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades correspondientes a los cuerpos docentes establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Se incluirán también dichos contenidos en los proyectos de dirección que se presenten en los concursos de méritos para la selección del personal director de los centros públicos.

3. Las administraciones educativas competentes y las universidades impulsarán la introducción, en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar.

4. Asimismo, las administraciones educativas competentes y las universidades promoverán la formación, docencia e investigación en diversidad sexual, de género y familiar, y promoverán grupos de investigación especializados en la realidad del colectivo LGTBI y sobre las necesidades específicas de las personas con VIH.

### **Artículo 21. Deberes de las Administraciones educativas**

1. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias:
  - a) Colaborarán con los centros educativos en las acciones dirigidas a fomentar el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.
  - b) Promoverán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 121 y 124 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, la inclusión, en los proyectos educativos de los centros y en sus normas de organización, funcionamiento y convivencia, de la aplicación de protocolos de prevención del acoso y ciberacoso escolar, teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia.

- c) Impulsarán la adopción de planes de coeducación y diversidad que contemplen, entre otras, acciones relacionadas con la formación del profesorado en atención al respeto a la diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI.
2. Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta ley.

#### **Artículo 22. Formación en el ámbito docente y educativo**

El Gobierno y las Administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, de género y familiar de las personas LGTBI con el fin de capacitarlo para:

- a) Fomentar el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.
- b) La detección precoz entre el alumnado de algún indicador de maltrato en el ámbito familiar por motivo de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- c) El conocimiento de las especiales circunstancias del acoso y la violencia escolar por los motivos establecidos en esta ley, sus consecuencias, prevención, detección y formas de actuación, con especial atención al ciberacoso.
- d) El funcionamiento de los protocolos de actuación que deben establecerse de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.<sup>3</sup>

#### **Artículo 23. Material didáctico respetuoso con la diversidad LGTBI**

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán el respeto a la diversidad sexual, de género y familiar en los materiales escolares, así como la introducción de referentes positivos LGTBI en los mismos, de manera natural, respetuosa y transversal, en todos los niveles de estudios y de acuerdo con las materias y edades.

#### **Artículo 24. Programas de información en el ámbito educativo**

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la aplicación de programas de información dirigidos al alumnado, a sus familias y al personal de centros educativos con el objetivo de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares y combatir la discriminación de las personas LGTBI y sus familias por las causas previstas en esta ley, con especial atención a la realidad de las personas trans e intersexuales.

Se fomentará que estos programas se realicen en colaboración con las organizaciones representativas de los intereses de las personas LGTBI, así como con la Comunidad Educativa.

### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA, EL OCIO Y EL DEPORTE

#### **Artículo 25. Medidas en el ámbito de la cultura y el ocio**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas pertinentes al objeto de:

---

<sup>3</sup> §48.

- a) Garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito de la cultura y el ocio.
- b) Visibilizar y procurar el tratamiento respetuoso de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar de las personas LGTBI en el ámbito de la cultura y el ocio.
- c) Fomentar el conocimiento y la correcta aplicación del derecho de admisión para que las condiciones de acceso y permanencia en los establecimientos abiertos al público, así como el uso y disfrute de los servicios que en ellos se prestan, en ningún caso puedan restringirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- d) Impulsar la existencia de fondos documentales de temática LGTBI que divulguen la igualdad y el tratamiento no discriminatorio de las personas LGTBI, así como el fomento del respeto por la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y por la diversidad familiar.

### **Artículo 26. Deporte, actividad física y educación deportiva**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, y en el marco de lo previsto por la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y su normativa de modificación, promoverán que la práctica deportiva y la actividad física se realicen con pleno respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia en el deporte, mediante la adopción de las siguientes medidas:

- a) El fomento del respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de las personas LGTBI en las normas reguladoras de competiciones deportivas.
- b) El fomento de la adopción por parte de los clubes, agrupaciones y federaciones deportivas de compromisos de respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de condena a los actos de LGTBIfobia en sus estatutos, códigos éticos y declaraciones públicas.
- c) La prevención y erradicación de los actos de LGTBIfobia realizados en el marco de las competiciones y eventos deportivos, ya sean dirigidos a deportistas, personal técnico, personal que ejerza labores de arbitraje, acompañantes o al público en general.
- d) La adopción de planes de actuación y campañas de sensibilización contra la discriminación de las personas LGTBI en el deporte.
- e) La formación adecuada de todas las personas y profesionales involucrados en la actividad física y el deporte federado y no federado, incluyendo al personal técnico, profesionales de didáctica deportiva, del arbitraje y de la enseñanza de la educación física; dirigida a dotarles de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y sus familias.

2. El Consejo Superior de Deportes, en el ejercicio de sus competencias, promocionará los valores de inclusión y de respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el ámbito del deporte.

3. En las prácticas, eventos y competiciones deportivas en el ámbito del deporte federado, se estará a lo dispuesto en la normativa específica aplicable, nacional,

autonómica e internacional, incluidas las normas de lucha contra el dopaje, que, de modo justificado y proporcionado, tengan por objeto evitar ventajas competitivas que puedan ser contrarias al principio de igualdad.

## SECCIÓN 7.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL E INTERNET

### **Artículo 27. Igualdad de trato y no discriminación en la publicidad y en los medios de comunicación social**

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato de las personas LGTBI, evitando toda forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en el tratamiento de la información, en sus contenidos y en su programación.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, fomentarán, en los medios de comunicación de titularidad pública y en los que perciban subvenciones públicas, la sensibilización y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, y adoptarán las medidas oportunas para la eliminación de los contenidos que puedan incitar al odio, la discriminación o la violencia contra las personas LGTBI o sus familiares.

### **Artículo 28. Promoción de la adopción de acuerdos de autorregulación**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social para contribuir a la concienciación, divulgación y transmisión del respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar de las personas LGTBI.

### **Artículo 29. Medidas de protección contra el ciberacoso**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para prevenir y erradicar el ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como para sensibilizar sobre el mismo, sin perjuicio de sus posibles consecuencias penales, prestando especial atención a los casos de ciberacoso en redes sociales a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.

Los servicios públicos de protección y de ciberseguridad desarrollarán campañas de concienciación en materia de ciberseguridad y prevención del ciberacoso para la ciudadanía, así como protocolos especiales de atención en casos de ciberacoso a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.

## SECCIÓN 8.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA FAMILIA, LA INFANCIA Y LA JUVENTUD

### **Artículo 30. Protección frente a la discriminación de las familias LGTBI**

Las Administraciones públicas, en el marco de sus competencias, promoverán políticas activas de equiparación de derechos, de apoyo, de sensibilización y de visibilización de la

orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI.

### **Artículo 31. Personas menores de edad en familias LGTBI**

1. Se fomentará el respeto y la protección, así como la no discriminación, de las personas menores de edad que vivan en el seno de una familia LGTBI, en defensa del interés superior del menor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Las Administraciones públicas competentes en materia de protección de personas menores de edad garantizarán, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diversidad familiar y de acuerdo con la normativa vigente, la ausencia de discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en la valoración de la idoneidad o adecuación en los procesos de adopción y acogimiento, teniendo siempre en cuenta la protección del interés superior del menor.

### **Artículo 32. Integración familiar y social de personas menores de edad y jóvenes LGTBI**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la realización de actuaciones eficaces encaminadas a lograr la integración familiar y social de las personas menores de edad y jóvenes LGTBI y velarán por que reciban la protección y atención necesarias para promover su desarrollo integral.

### **Artículo 33. Formación, información, asesoramiento y apoyo**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán:

- a) Programas y acciones de formación y respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI dirigidos a jóvenes y a personas que trabajen en el ámbito de la infancia, de las familias y de la juventud.
- b) Programas y acciones de información, asesoramiento y apoyo a jóvenes LGTBI.
- c) Programas y acciones de sensibilización, orientación, formación y apoyo dirigidos a familias con menores de edad y jóvenes LGTBI.

### **Artículo 34. Instituto de la Juventud O.A.<sup>4</sup>**

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, el Instituto de la Juventud, O.A., impulsará programas y actuaciones que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar, dirigidos a personas jóvenes y personas que trabajen en el ámbito de la juventud, difundiendo las buenas prácticas realizadas en este ámbito y realizando acciones en este sentido.

2. Fomentará la igualdad de las personas jóvenes LGTBI con el resto de la ciudadanía, promoviendo el asociacionismo juvenil como herramienta para la inclusión y defensa de sus derechos.

3. En los cursos dirigidos a personas mediadoras, monitoras y formadoras juveniles se incluirá formación sobre orientación sexual, identidad sexual o expresión de género que les permita contar con herramientas, recursos y estrategias para educar en la diversidad,

---

<sup>4</sup> Vid. <https://www.injuve.es>.

prevenir el acoso y educar en el respeto y la igualdad, incorporando así mismo el reconocimiento positivo de las diversidades.

#### **Artículo 35. Adopción y acogimiento familiar**

1. Se garantizará, de conformidad con la normativa vigente, que en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar, no exista discriminación por las causas establecidas en esta ley.

2. En los centros de menores se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que los menores que sean susceptibles de ser adoptados o acogidos sean concededores de la diversidad familiar por razón de la diversidad sexual e identidad de género.

### SECCIÓN 9.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ACCIÓN EXTERIOR Y LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL

#### **Artículo 36. Acción exterior**

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

2. El Gobierno de España impulsará y promoverá líneas de trabajo, acciones y proyectos que defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad, la intimidad personal y familiar y la no discriminación de las personas LGTBI en aquellos países en los que estos derechos humanos sean negados o dificultados, legal o socialmente.

3. Las oficinas consulares de España en el extranjero proporcionarán ayuda y asistencia a las personas LGTBI de nacionalidad española que se encuentren en su demarcación, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación y las pautas de actuación consular existentes, prestando especial atención a aquellos casos en los que se haya podido dar una situación de especial vulnerabilidad o de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4. Las oficinas consulares españolas podrán celebrar matrimonios entre personas del mismo sexo siempre que al menos uno de los contrayentes sea español, que al menos uno de ellos esté domiciliado en la demarcación consular correspondiente y que las autoridades del Estado receptor del Cónsul, en aplicación de sus leyes y reglamentos, no se opongan expresamente a que el mismo pueda celebrar dichos matrimonios en su territorio.

#### **Artículo 37. Familias del personal LGTBI del servicio exterior**

1. La Administración General del Estado velará por los derechos, la seguridad y la integridad de las familias del personal LGTBI destinado en el Servicio Exterior.

2. El Gobierno velará por que los tratados internacionales a celebrar sobre ejercicio de actividades profesionales remuneradas por parte de familiares de personal del servicio exterior no den lugar a una discriminación hacia los cónyuges o parejas de hecho del mismo sexo que acompañen al personal del servicio exterior destinado al extranjero. La consideración de cónyuge o pareja de hecho en estos tratados deberá realizarse siempre conforme al ordenamiento jurídico español.

3. La Administración General del Estado velará por que ninguna persona que se encuentre realizando una labor en el extranjero en nombre de la Administración pública de forma permanente, temporal u ocasional, o sus familiares, sea víctima de ningún trato LGTBfóbico, dentro de los límites que establece el ordenamiento jurídico español.

### **Artículo 38. Protección internacional**

1. A fin de proporcionar una adecuada tramitación de las solicitudes de protección internacional que, eventualmente, se presenten por personas LGTBI, así como por los familiares que les acompañen, el personal al servicio de las Administraciones públicas que participe en alguna de las fases del procedimiento o de la acogida de solicitantes de protección internacional recibirá una formación adecuada para el tratamiento no discriminatorio de las solicitudes y de las personas solicitantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora de protección internacional y en atención a las previsiones recogidas en esta ley.

2. En el estudio y valoración de estos casos se aplicarán las garantías procedimentales oportunas y las entrevistas se realizarán por personal cualificado y con formación suficiente.

3. En el procedimiento para el reconocimiento de la protección internacional no podrán utilizarse medios orientados a probar la orientación o identidad sexual que puedan vulnerar los derechos fundamentales de la persona solicitante.

4. Dentro del sistema de acogida, se establecerán mecanismos que permitan identificar las vulnerabilidades o necesidades específicas de las personas a las que se refiere el apartado primero, así como la denuncia y una intervención inmediata ante cualquier incidente de discriminación, rechazo o acoso. Cuando del análisis realizado se desprenda la existencia de dichas vulnerabilidades o necesidades específicas, se adoptarán las medidas oportunas para garantizar que las mismas sean atendidas en entornos seguros para las personas LGTBI.

5. El principio de unidad familiar se aplicará a las personas a las que se refiere el apartado primero sin discriminación, tanto en el ámbito del procedimiento como en el marco de la acogida.

6. El Ministerio del Interior publicará con una periodicidad anual el número de personas respecto al total que han solicitado protección internacional y que han sido reconocidas como refugiadas en España por motivo de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

## SECCIÓN 10.<sup>a</sup>

### MEDIDAS EN EL MEDIO RURAL

#### **Artículo 39. Igualdad de derechos y oportunidades de las personas LGTBI en el medio rural**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo acciones para garantizar:

- a) El respeto, la promoción y la visibilidad de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar en el ámbito rural.
- b) La igualdad efectiva en el acceso a los recursos y servicios dirigidos a las personas LGTBI en el ámbito rural, en las mismas condiciones que las personas residentes en entornos urbanos.
- c) La participación de las organizaciones defensoras de los intereses de las personas LGTBI que trabajan en el ámbito rural.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta las situaciones de discriminación múltiple e interseccional que sufren las personas LGTBI en el medio rural, como las personas menores de edad, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad y, de manera transversal, las mujeres lesbianas y bisexuales y las mujeres trans, en el desarrollo de sus políticas públicas.

**Artículo 40. Cooperación entre administraciones**

En el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad se promoverá:

- a) El establecimiento de medidas para adaptar al medio rural los contenidos de esta ley.
- b) La adecuación de las medidas de prevención de la violencia y acciones discriminatorias por LGTBIfobia o pertenencia a familias LGTBI a las circunstancias específicas del medio rural.
- c) La creación, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, de una Red de Municipios por la Igualdad y la Diversidad para generar sinergias con las administraciones locales en la realización de campañas a favor de la igualdad y no discriminación y generar recursos materiales y personales.

**Artículo 41. Visibilización de las personas LGTBI en el medio rural**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la realización de campañas sobre visibilidad LGTBI en las zonas rurales, así como campañas de prevención de la violencia y la discriminación hacia las personas LGTBI adaptadas al medio rural.

SECCIÓN 11.<sup>a</sup>

## MEDIDAS EN EL ÁMBITO DEL TURISMO

**Artículo 42. Promoción del turismo LGTBI**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

1. Promoverán un turismo diverso e inclusivo donde se visibilice a las personas LGTBI como agentes o sujetos de la actividad turística dentro de sus planes o proyectos, con especial énfasis en el medio rural.
2. Adoptarán las medidas e iniciativas necesarias para fomentar y apoyar el turismo orientado al público LGTBI y a sus familiares.
3. Incluirán el turismo LGTBI dentro de los planes y proyectos de planificación, promoción y fomento del turismo, tanto en los planes parciales como en sus programas de actuación estratégicos.

## TÍTULO II

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA  
DE LAS PERSONAS TRANS

## CAPÍTULO I

RECTIFICACIÓN REGISTRAL DE LA MENCIÓN RELATIVA AL SEXO  
DE LAS PERSONAS Y ADECUACIÓN DOCUMENTAL**Artículo 43. Legitimación**

1. Toda persona de nacionalidad española mayor de dieciséis años podrá solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo.

2. Las personas menores de dieciséis años y mayores de catorce podrán presentar la solicitud por sí mismas, asistidas en el procedimiento por sus representantes legales.

En el supuesto de desacuerdo de las personas progenitoras o representantes legales, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial de conformidad con lo previsto en los artículos 235 y 236 del Código Civil.

3. Las personas con discapacidad podrán solicitar, con las medidas de apoyo que en su caso precisen, la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

4. Las personas menores de catorce años y mayores de doce podrán solicitar la autorización judicial para la modificación de la mención registral del sexo en los términos del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de Jurisdicción Voluntaria.

#### **Artículo 44. Procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo**

1. La rectificación de la mención registral del sexo se tramitará y acordará con sujeción a las disposiciones de esta ley y de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora del Registro Civil para los procedimientos registrales.

2. La solicitud de iniciación de procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo podrá presentarse por la persona legitimada ante la persona encargada de cualquier Oficina del Registro Civil.

3. El ejercicio del derecho a la rectificación registral de la mención relativa al sexo en ningún caso podrá estar condicionado a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la disconformidad con el sexo mencionado en la inscripción de nacimiento, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

4. Recibida la solicitud se citará a la persona legitimada para que comparezca, asistida por sus representantes legales en el supuesto del artículo 43.2 de esta ley. En dicha comparecencia, la persona encargada del Registro Civil recogerá su manifestación de disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y su solicitud de que, en consecuencia, se proceda a la correspondiente rectificación.

En la comparecencia se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y ello sea conforme a los principios de libre elección del nombre propio previstos en la normativa reguladora del Registro Civil.

En esta comparecencia, también podrá incluir la petición de traslado total del folio registral cuando a su inscripción de nacimiento le sea aplicable la Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.

5. En esta comparecencia inicial, la persona encargada del Registro Civil informará a la persona solicitante de las consecuencias jurídicas de la rectificación pretendida, incluido el régimen de reversión, así como de las medidas de asistencia e información que estén a disposición de la persona solicitante a lo largo del procedimiento de rectificación registral en los ámbitos sanitario, social, laboral, educativo y administrativo, incluyendo medidas de protección contra la discriminación, promoción del respeto y fomento de la igualdad de trato. Igualmente, pondrá en conocimiento de la persona legitimada la existencia de asociaciones y otras organizaciones de protección de los derechos en este ámbito a las que puede acudir.

6. De tratarse de personas menores de dieciocho años y mayores de catorce, todos los intervinientes en el procedimiento tendrán en consideración en todo momento el interés superior de la persona menor, a quien se dará audiencia en los casos del artículo 43.2 de esta ley. La persona encargada del Registro Civil le facilitará la información sobre las consecuencias jurídicas de la rectificación solicitada y toda la información complementaria que proceda en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

7. Tras la información facilitada por la persona encargada del Registro Civil, la persona legitimada suscribirá, de estar conforme, la comparecencia inicial reiterando su petición de rectificación registral del sexo mencionado en su inscripción de nacimiento.

8. En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial reiterando la solicitud de rectificación inicial, la persona encargada del Registro Civil deberá citar a la

persona legitimada para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la persistencia de su decisión.

9. Reiterada y ratificada nuevamente la solicitud, la persona encargada del Registro Civil, previa comprobación de la documentación obrante en el expediente, dictará resolución sobre la rectificación registral solicitada dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la segunda comparecencia.

10. La resolución será recurrible en los términos previstos en la normativa reguladora del Registro Civil, mediante la interposición de recurso de alzada ante la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

11. Cuando se trate de personas con discapacidad, en el procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo, se garantizarán los medios y recursos de apoyo, materiales y humanos, incluidas las medidas de accesibilidad y diseño universales, que resulten precisas para que reciban la información, formen y expresen su voluntad, otorguen su consentimiento y se comuniquen e interactúen con el entorno de modo libre.

#### **Artículo 45. Autoridad competente**

La competencia para la tramitación del procedimiento de rectificación registral de la mención del sexo corresponderá a la persona encargada de la Oficina del Registro Civil en la que se hubiera presentado la solicitud.

#### **Artículo 46. Efectos**

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.

2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

3. La rectificación de la mención registral relativa al sexo y, en su caso, el cambio de nombre, no alterarán el régimen jurídico que, con anterioridad a la inscripción del cambio registral, fuera aplicable a la persona a los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.<sup>5</sup>

4. La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres,<sup>6</sup> para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

5. Respecto de las situaciones jurídicas que traigan causa del sexo registral en el momento del nacimiento, la persona conservará, en su caso, los derechos inherentes al mismo en los términos establecidos en la legislación sectorial.

#### **Artículo 47. Reversibilidad de la rectificación de la mención registral relativa al sexo de las personas**

Transcurridos seis meses desde la inscripción en el Registro Civil de la rectificación de la mención registral relativa al sexo, las personas que hubieran promovido dicha rectificación podrán recuperar la mención registral del sexo que figuraba previamente a dicha

---

<sup>5</sup> §47.

<sup>6</sup> §19.

rectificación en el Registro Civil, siguiendo el mismo procedimiento establecido en este Capítulo para la rectificación registral.

En el caso de que, tras haberse rectificado la modificación inicial, se quisiese proceder a una nueva rectificación, habrá de seguirse el procedimiento establecido en el capítulo I ter del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

#### **Artículo 48. Cambio de nombre en el Registro Civil de personas menores de edad**

Las personas trans menores de edad, hayan iniciado o no el procedimiento de rectificación de la mención relativa al sexo, tienen derecho a obtener la inscripción registral del cambio de nombre por razones de identidad sexual, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil.

#### **Artículo 49. Adecuación de documentos a la mención registral relativa al sexo**

1. En los documentos oficiales de identificación, la determinación del sexo se corresponderá con la registral.

Tras la rectificación o anotación registral, las autoridades procederán a la expedición de un nuevo documento nacional de identidad, y, en su caso, un nuevo pasaporte a petición de la persona interesada o de su representante voluntario o legal, ajustado a la inscripción registral rectificadora. En todo caso, se conservará el mismo número del documento nacional de identidad.

2. La persona interesada o su representante voluntario o legal podrán solicitar la reexpedición de cualquier documento, título, diploma o certificado ajustado a la inscripción registral rectificadora, a cualquier autoridad, organismo o institución pública o privada, cualquiera que sea su naturaleza. En la nueva expedición de dichos documentos se garantizará, en todo caso, por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento, la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, en su caso, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original.

3. Las tasas que graven los trámites para la adecuación a la mención registral relativa al sexo de los documentos previstos en este artículo se adecuarán al principio de capacidad económica previsto en el artículo 8 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos.

4. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, establecerán procedimientos accesibles, ágiles y que garanticen la protección de los datos de carácter personal para la adecuación de documentos a la nueva mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre.

#### **Artículo 50. Adecuación de los documentos expedidos a personas extranjeras**

1. Las personas extranjeras que acrediten la imposibilidad legal o de hecho de llevar a efecto la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, al nombre en su país de origen, siempre que cumplan los requisitos de legitimación previstos en esta ley, excepto el de estar en posesión de la nacionalidad española, podrán interesar la rectificación de la mención del sexo y el cambio del nombre en los documentos que se les expidan, ante la autoridad competente para ello. A estos efectos, la autoridad competente instará al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación a que recabe la información disponible en la representación exterior de España que corresponda sobre si en el país de origen existen impedimentos legales o de hecho para llevar a cabo dicha rectificación

registral. Dicho Ministerio comunicará la información disponible a la autoridad solicitante en el plazo máximo de un mes.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de habilitar procedimientos de adecuación de los documentos expedidos a los extranjeros que se encuentren en situación administrativa regular en España, que hayan procedido a realizar la rectificación registral correspondiente en su país de origen.

**Artículo 51. Adecuación de documentos al cambio de nombre en el Registro Civil de personas menores de edad y principio de no discriminación**

1. En virtud del principio de respeto a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de la personalidad y del derecho a la intimidad, las personas menores de edad que hayan obtenido la inscripción registral del cambio de nombre por razones de identidad sexual sin modificar dicha mención relativa al sexo en su inscripción de nacimiento, tienen derecho a que las Administraciones públicas, las entidades privadas y cualquier persona natural o jurídica con la que se relacionen expidan todos los documentos de la persona menor de edad con constancia de su nombre tal como aparezca inscrito por la rectificación operada en el Registro Civil.

2. Las mismas Administraciones públicas, entidades y personas estarán obligadas a dispensar a la persona menor de edad que haya cambiado su nombre en el Registro Civil el trato que corresponda a las personas del sexo con el que se identifica, sin que pueda producirse discriminación alguna por tal motivo y debiendo prevalecer siempre el principio de igualdad de trato.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el cambio de nombre en el Registro previsto en este artículo no afectará a los derechos que puedan corresponder a las personas de acuerdo con su sexo registral.

**CAPÍTULO II  
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD  
REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS**

SECCIÓN 1.<sup>a</sup>  
LÍNEAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS  
PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA  
DE LAS PERSONAS TRANS

**Artículo 52. Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans**

1. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en este título en el ámbito de la Administración General del Estado.

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal, y su elaboración, seguimiento y evaluación corresponderá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas trans y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. La aprobación de esta Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

2. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.

3. La Estrategia incluirá la realización de los estudios necesarios para conocer la situación socioeconómica, en el ámbito de la salud y psicosocial de las personas trans, de forma que las medidas de acción positiva se apoyen en un diagnóstico claro, así como un sistema de indicadores para su adecuado seguimiento y evaluación, de modo que sea posible evaluar su eficacia y grado de cumplimiento.

4. El Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un informe de evaluación intermedia sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos dos años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su período de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.

### **Artículo 53. Participación de las personas trans**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán medidas encaminadas a:

- a) Fomentar la participación de las personas trans en el diseño e implementación de las políticas que les afecten, a través de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de sus derechos.
- b) Apoyar a las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

### **Artículo 54. Fomento del empleo de las personas trans**

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans.

### **Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas:

- a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.
- b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.
- c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.
- d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo.

3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

#### **Artículo 56. Atención sanitaria integral a personas trans**

La atención sanitaria a las personas trans se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación.

Se asegurará, en todo caso, el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado.

#### **Artículo 57. Consentimiento informado**

El otorgamiento del consentimiento informado previo se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

#### **Artículo 58. Formación del personal sanitario, investigación y seguimiento**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

- a) Garantizarán una formación suficiente, continuada y actualizada del personal sanitario, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas trans, prestando especial atención a los problemas de salud asociados a las prácticas quirúrgicas a las que se someten, tratamientos hormonales y su salud sexual y reproductiva.
- b) Fomentarán la investigación en el campo de las ciencias de la salud, así como la innovación tecnológica, en relación con la atención sanitaria a las personas trans.
- c) Establecerán indicadores que permitan hacer un seguimiento sobre los tratamientos, terapias e intervenciones a las personas trans, así como procedimientos de evaluación de la calidad asistencial durante todo el proceso de atención.

#### **Artículo 59. Protocolos de actuación en el ámbito de la salud y servicios especializados**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán y desarrollarán protocolos y procedimientos específicos para la atención de las personas trans.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer servicios especializados conformados por equipos multidisciplinares de profesionales, que realicen, entre otras, algunas de las siguientes funciones:

- a) Informar, apoyar y acompañar en todo el proceso de transición a las personas trans.
- b) Prestar apoyo a la atención ambulatoria y a los centros especializados territorializados.
- c) Llevar a cabo labores de investigación, estadística y seguimiento del conjunto del sistema.

3. El Ministerio de Sanidad, a través de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, velará por el suficiente abastecimiento de los medicamentos más

comúnmente empleados en los tratamientos hormonales para personas trans y supervisará su suministro, a fin de evitar episodios recurrentes de desabastecimiento.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> MEDIDAS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

##### **Artículo 60. Tratamiento del alumnado menor de edad conforme al nombre registral**

El alumnado menor de edad que haya obtenido el cambio de nombre en el Registro, de acuerdo con lo establecido en los artículos 48 y 51 de esta ley, tiene derecho a obtener un trato conforme a su identidad en todas las actividades que se desarrollen en el ámbito educativo.

##### **Artículo 61. Protocolos de atención al alumnado trans y contra el acoso transfóbico**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, elaborarán protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, y contra el acoso transfóbico, para prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de violencia y exclusión contra el alumnado trans.

### TÍTULO III PROTECCIÓN EFECTIVA Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR LGTBIFOBIA

#### CAPÍTULO I MEDIDAS GENERALES DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN

##### **Artículo 62. Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.

2. A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

4. En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> §20.

**Artículo 63. Actuación administrativa contra la discriminación**

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, podrán tener la consideración de interesadas en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

**Artículo 64. Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios**

Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas.

**Artículo 65. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.

**Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba**

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o

características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

#### **Artículo 67. Derecho a la atención y al asesoramiento jurídico**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, establecerán los mecanismos necesarios para garantizar el derecho de las personas LGTBI a recibir toda la información y el asesoramiento jurídico especializado relacionado con la discriminación por las causas previstas en esta ley, sin perjuicio de la aplicación, en los casos en que proceda, de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación asistirá a las personas LGTBI en los términos que se establece en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

## **CAPÍTULO II MEDIDAS DE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA BASADA EN LA LGTBIFOBIA**

#### **Artículo 68. Derecho de las víctimas de violencia a la asistencia integral y especializada**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán una atención integral y especializada a las personas víctimas de violencia basada en la LGTBifobia. Sin perjuicio de las medidas previstas en el capítulo anterior, este derecho comprenderá, al menos:

- a) Información y orientación accesibles sobre sus derechos, así como sobre los recursos disponibles.
- b) Asistencia psicológica y orientación jurídica.
- c) Atención a las necesidades laborales y sociales que en su caso presente la víctima.
- d) Servicios de traducción e interpretación, incluidos los servicios de interpretación o videointerpretación en lengua de signos, de guía-interpretación, de mediación comunicativa, subtítulos, guías intérpretes, y la asistencia de otro personal especializado de apoyo para la comunicación, así como los medios de apoyo a la comunicación oral que requiera cada persona.

#### **Artículo 69. Medidas de protección frente a la violencia en el ámbito familiar**

1. Cuando las personas LGTBI sufran violencia en el ámbito familiar se dictará una orden de protección en los términos establecidos en el artículo 544 ter.1 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.<sup>8</sup>

2. Las administraciones competentes en materia educativa escolarizarán inmediatamente a las personas descendientes que se vean afectadas por un cambio de residencia derivado de estos actos de violencia.

---

<sup>8</sup> §23.

3. Existiendo una sentencia condenatoria por un delito de violencia doméstica, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar en favor de la víctima, esta podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y el cambio de centro de trabajo a sus empleadores, que deberán atender la solicitud en la medida de sus posibilidades organizativas.

### **CAPÍTULO III PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE PERSONAS LGTBI EN SITUACIONES ESPECIALES**

#### **Artículo 70. Personas LGTBI menores de edad**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar a las personas LGTBI menores de edad el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física, conforme a su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como las condiciones materiales y afectivas que les permitan vivir dignamente y alcanzar el máximo bienestar, valorando y considerando como primordial el interés superior de la persona menor de edad en todas las acciones y decisiones que le conciernan.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

- a) Garantizarán el ejercicio de los derechos de las personas LGTBI menores de edad en condiciones de igualdad respecto al resto de las personas menores de edad.
- b) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de menores de edad LGTBI cuando se encuentren bajo su tutela durante su estancia en los centros de menores de edad, pisos tutelados o recursos en los que residan, garantizando el respeto a su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Desarrollarán medidas de formación y sensibilización dirigidas a las personas que atiendan a personas LGTBI menores de edad.
- d) Adoptarán las medidas oportunas para prevenir las agresiones que puedan sufrir las personas LGTBI menores de edad por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de las personas menores de edad LGTBI declaradas en riesgo o en situación de desamparo, así como de las personas jóvenes mayores de edad o emancipadas que carezcan de recursos económicos propios, que hayan sido declarados en riesgo o en situación de desamparo durante su minoría de edad.

3. La negativa a respetar la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona menor, como componente fundamental de su desarrollo personal, por parte de su entorno familiar, deberá tenerse en cuenta a efectos de valorar una situación de riesgo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero.

#### **Artículo 71. Personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias:

- a) Garantizarán la no discriminación y el respeto de las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia en las instalaciones o centros a los que acudan o permanezcan.

- b) Adoptarán las medidas oportunas para la protección de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que sean objeto de maltrato físico o psicológico por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, por parte de las personas con las que convivan o profesionales que se encarguen de sus cuidados, haciendo especial hincapié en el cuidado de las personas con discapacidad o en situación de dependencia que carecen de autonomía física o de discernimiento con merma de su capacidad volitiva.
- c) Desarrollarán medidas de formación y sensibilización dirigidas a las personas que atiendan a personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia.
- d) Promoverán la elaboración de materiales de sensibilización y formación sobre temática LGTBI adaptados a personas con discapacidad, así como la participación de las personas con discapacidad o en situación de dependencia en las acciones dirigidas a las personas LGTBI enmarcadas en esta ley.

#### **Artículo 72. Personas extranjeras LGTBI**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas extranjeras LGTBI que se encuentren en España, con independencia de su situación administrativa, la titularidad y el ejercicio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, en las mismas condiciones que a las personas de nacionalidad española, en los términos recogidos en esta ley y atendiendo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

#### **Artículo 73. Personas mayores LGTBI**

1. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las personas mayores LGTBI reciban una protección y atención integral para la promoción de su autonomía personal y el envejecimiento activo, que les permita una vida digna, así como a acceder a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades en los ámbitos sanitario, social y asistencial, de acuerdo con los principios de accesibilidad universal.

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por que los centros residenciales, los centros de día o cualquier otro tipo de centro al que se encuentren vinculadas las personas mayores garanticen el derecho a la no discriminación de las personas LGTBI, tanto en su individualidad como en sus relaciones sentimentales, adoptando las medidas necesarias para que los espacios puedan utilizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación por las causas establecidas en esta ley. Así mismo, se establecerán las medidas necesarias para garantizar la formación de los profesionales que trabajan en los centros, servicios y programas de servicios sociales destinados a las personas mayores, tanto públicos como privados, sobre la realidad de las personas LGTBI mayores.

3. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán en los espacios y recursos comunitarios dirigidos a las personas mayores de socialización, ocio, tiempo libre y educativo, tanto públicos como privados, actividades que contemplen la realidad de las personas mayores LGTBI.

**Artículo 74. Personas intersexuales**

1. Las personas intersexuales tienen derecho:
  - a) A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sanitarias, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía.
  - b) Al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su privacidad.
2. Al inscribir el nacimiento de las personas intersexuales, en el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual de la persona recién nacida, las personas progenitoras, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año. Transcurrido el plazo máximo de un año, la mención del sexo será obligatoria y su inscripción habrá de ser solicitada por las personas progenitoras.

**Artículo 75. Personas LGTBI en situación de sinhogarismo**

1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para la prevención del sinhogarismo entre personas LGTBI. Estas medidas tendrán como foco la detección precoz para prevenir situaciones de sinhogarismo que puedan sufrir las personas LGTBI, con especial atención a aquellas más jóvenes. Para ello, promoverán la cooperación de los ministerios y administraciones competentes para la búsqueda de soluciones y para la detección precoz del sinhogarismo en personas LGTBI.
2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán acciones tales como:
  - a) Realización de investigaciones y estudios focalizados en los factores que llevan a las personas LGTBI a una situación de sinhogarismo, así como la realidad y necesidades específicas de estas.
  - b) Desarrollo de acciones de capacitación que garanticen una formación suficiente, continuada y actualizada del personal que trabaja con la población LGTBI en situación de sinhogarismo, que tenga en cuenta las necesidades específicas de las personas LGTBI que se encuentran o han pasado por una situación de sinhogarismo.
  - c) Adopción de las medidas oportunas para prevenir los delitos e incidentes de odio que sufren las personas LGTBI en situación de sinhogarismo por las causas contenidas en esta ley, así como por cualquier otra de las características protegidas en el artículo 22.4 del Código Penal y en artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

## TÍTULO IV INFRACCIONES Y SANCIONES

**Artículo 76. Objeto y ámbito de aplicación de este título**

1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica por la legislación de las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real

Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.<sup>9</sup> El régimen disciplinario de funcionarios y demás empleados públicos será el dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,<sup>10</sup> y su normativa de desarrollo.

Los procedimientos sancionadores se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

2. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, el Ministerio Fiscal o el órgano judicial competente comunicarán a la administración de origen la finalización del expediente penal, al efecto de que la Administración continúe, si procediera, con el expediente sancionador. Los hechos declarados probados por resolución penal firme vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos administrativos que sustancien.

3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **Artículo 77. Competencia**

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración pública en el ámbito de sus competencias, y a la Administración General del Estado cuando el ámbito territorial de la conducta infractora sea superior al de una comunidad autónoma. Cuando una comunidad autónoma observe que la potestad sancionadora corresponde a otra comunidad autónoma o a varias, lo pondrá en conocimiento de la Administración pública competente, dando traslado del expediente completo.

En los casos en los que la Administración General del Estado incoe expediente sancionador por corresponder la conducta infractora al ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma, deberá recabar informe de las comunidades autónomas afectadas en relación con los hechos constitutivos de infracción y los antecedentes que pudieran resultar de relevancia.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, correspondiendo la instrucción a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio de Igualdad. No obstante, cuando se trate de infracciones muy graves y el importe de la sanción propuesta exceda los 100.000 euros, será competente el Consejo de Ministros.

---

<sup>9</sup> §34.

<sup>10</sup> §31.

**Artículo 78. Plazo de resolución**

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

**Artículo 79. Infracciones**

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida.

2. Son infracciones administrativas leves:

- a) Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en la prestación de servicios públicos o privados.
- b) No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.
- c) Causar daños o deslucimiento, cuando no constituyan infracción penal, a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a personas LGTBI o a sus familias por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, o destinados a la protección de los derechos de las personas LGTBI, tales como centros asociativos LGTBI, o a la recuperación de la memoria histórica del colectivo LGTBI, tales como monumentos o placas conmemorativas.

3. Son infracciones administrativas graves:

- a) La no retirada de las expresiones vejatorias a las que se refiere el apartado 2.a) de este artículo contenidas en sitios web o redes sociales por parte de la persona prestadora de un servicio de la sociedad de la información, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de estas expresiones.
- b) La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que supongan, directa o indirectamente, un trato menos favorable a la persona por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.
- c) La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección correspondientes en el cumplimiento de los mandatos establecidos en esta ley.

4. Son infracciones administrativas muy graves:

- a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.
- d) La promoción o la práctica de métodos, programas o terapias de aversión, conversión o contracondicionamiento, ya sean psicológicos, físicos o mediante fármacos, que tengan por finalidad modificar la orientación sexual, la identidad

- sexual, o la expresión de género de las personas, con independencia del consentimiento que pudieran haber prestado las mismas o sus representantes legales.
- e) La elaboración, utilización o difusión en centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
  - f) La convocatoria de espectáculos públicos o actividades recreativas que tengan como objeto la incitación a realizar conductas tipificadas como graves o muy graves en el presente Título.
  - g) La denegación, cuando no constituya infracción penal, del acceso a los establecimientos, bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda, cuando dicha denegación esté motivada por la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona.
  - h) La vulneración de la prohibición de prácticas de modificación genital en personas menores de doce años establecida en el artículo 19.2 de esta ley, cuando no constituya infracción penal.
  - i) La victimización secundaria, entendida como el incumplimiento por parte de las Administraciones públicas de las obligaciones de atención previstas en esta ley que den lugar a un nuevo daño psicológico para la víctima.

#### **Artículo 80. Sanciones y criterios de graduación**

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

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 2.001 a 10.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrán imponerse motivadamente como sanciones o medidas accesorias alguna o algunas de las siguientes:

- a) La supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
- b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de un año.
- c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de un año.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 10.001 a 150.000 euros. Además, en atención al sujeto infractor y al ámbito en que la infracción se haya producido, podrá imponerse motivadamente alguna o algunas de las sanciones o medidas accesorias siguientes:

- a) La denegación, supresión, cancelación o suspensión, total o parcial, de subvenciones que la persona sancionada tuviera reconocidas o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.
- b) La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública por un período de hasta tres años.
- c) La prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

d) El cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años, cuando la persona infractora sea la responsable del establecimiento.

e) El cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de tres años.

4. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que a la persona infractora no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se determinarán con arreglo a los siguientes criterios:

a) La naturaleza y gravedad de los riesgos o perjuicios causados a las personas o bienes.

b) La intencionalidad de la persona infractora.

c) La reincidencia. A los efectos de lo previsto en esta ley, existe reincidencia cuando la o las personas responsables de la infracción hayan sido sancionadas antes de la comisión de la infracción, mediante resolución firme en vía administrativa, por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquella.

d) La trascendencia social de los hechos.

e) El beneficio que haya obtenido la persona infractora.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración.

g) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los hechos constitutivos de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.

h) Que los hechos constituyan discriminación múltiple.

5. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

6. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación, por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar a la persona infractora sobre la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

#### **Artículo 81. Prescripción de las infracciones y de las sanciones**

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

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

#### **Artículo 82. Prohibición de ayudas a asociaciones que cometan, inciten o promocionen actos discriminatorios o de violencia contra las personas LGTBI**

No se concederán, proporcionarán, u otorgarán subvenciones, recursos ni fondos públicos de ningún tipo, ni directa ni indirectamente, a ninguna persona física o jurídica,

pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promueva LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Disposición adicional primera. Actualización de la cuantía de las sanciones**

Las cuantías de las sanciones podrán ser actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Igualdad, teniendo en cuenta la evolución del Índice de Precios de Consumo.

### **Disposición adicional segunda. Igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar que las personas LGTBI no sean discriminadas en el acceso a la vivienda.

A estos efectos, adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto promover y garantizar la igualdad de trato y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso a la vivienda. Para ello, garantizarán el acceso en plena igualdad de oportunidades de las personas LGTBI a viviendas de promoción pública, y velarán por que no se produzca discriminación en el acceso a viviendas en alquiler.

### **Disposición adicional tercera. Estudio del sexilio**

Se entiende por sexilio el abandono de las personas LGTBI de su lugar de residencia por sufrir rechazo, discriminación o violencia, dándose especialmente en las zonas rurales. En el plazo de un año desde la aprobación de esta ley, a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI, se establecerán los mecanismos adecuados para recabar datos sobre la migración de las personas LGTBI dentro de España. Teniendo en cuenta los datos que se obtengan se contemplará, en su caso, el sexilio como causa de despoblación dentro de las medidas sobre políticas de despoblación del Gobierno de España.

### **Disposición adicional cuarta. Aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**

Lo establecido en esta ley se llevará a cabo sin perjuicio de lo previsto con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se aplicará en todo lo que no se encuentre regulado de manera específica en la presente ley.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### **Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de procedimientos**

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria segunda.

**Disposición transitoria segunda. Solicitudes de rectificación registral de la mención relativa al sexo en tramitación**

Las previsiones del Capítulo I del Título II de esta ley serán de aplicación a todos los procedimientos registrales de rectificación de la mención relativa al sexo que se encuentren en tramitación a la entrada en vigor de esta ley si la persona interesada solicita del encargado del Registro Civil la reconducción del procedimiento a esta nueva normativa, que se llevará a cabo según las instrucciones que a tal fin imparta la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

Queda derogada la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

## DISPOSICIONES FINALES

**Disposición final primera. Modificación del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil**

El Código Civil queda modificado del siguiente modo:

(...)

Dos. El artículo 108 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación puede tener lugar por naturaleza y por adopción. La filiación por naturaleza puede ser matrimonial y no matrimonial. Es matrimonial cuando los progenitores están casados entre sí.

La filiación matrimonial y la no matrimonial, así como la adoptiva, surten los mismos efectos, conforme a las disposiciones de este Código.»

Tres. El artículo 109 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación determina los apellidos con arreglo a lo dispuesto en la ley.

Si la filiación está determinada por ambas líneas, los progenitores de común acuerdo podrán decidir el orden de transmisión de su respectivo primer apellido, antes de la inscripción registral. Si no se ejercita esta opción, regirá lo dispuesto en la ley.

El orden de apellidos inscrito para el mayor de los hijos regirá en las inscripciones de nacimiento posteriores de sus hermanos del mismo vínculo.

El hijo, al alcanzar la mayoría de edad, podrá solicitar que se altere el orden de los apellidos.»

Cuatro. El artículo 110 queda redactado en los siguientes términos:

«Aunque no ostenten la patria potestad, ambos progenitores están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos.»

Cinco. El artículo 120 queda redactado en los siguientes términos:

«La filiación no matrimonial quedará determinada legalmente:

1.º En el momento de la inscripción del nacimiento, por la declaración conforme realizada por el padre o progenitor no gestante en el correspondiente formulario oficial a que se refiere la legislación del Registro Civil.

2.º Por el reconocimiento ante el Encargado del Registro Civil, en testamento o en otro documento público.

3.º Por resolución recaída en expediente tramitado con arreglo a la legislación del Registro Civil.

4.º Por sentencia firme.

5.º Respecto de la madre o progenitor gestante, cuando se haga constar su filiación en la inscripción de nacimiento practicada dentro de plazo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Registro Civil.»

Seis. El artículo 124 queda redactado en los siguientes términos:

«La eficacia del reconocimiento de la persona menor de edad requerirá el consentimiento expreso de su representante legal o la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal y del progenitor legalmente conocido.

No será necesario el consentimiento o la aprobación si el reconocimiento se hubiere efectuado en testamento o dentro del plazo establecido para practicar la inscripción del nacimiento. La inscripción de la filiación del padre o progenitor no gestante así practicada podrá suspenderse a simple petición de la madre o progenitor gestante durante el año siguiente al nacimiento. Si el padre o progenitor no gestante solicitara la confirmación de la inscripción, será necesaria la aprobación judicial con audiencia del Ministerio Fiscal.»

Siete. El artículo 132 queda redactado en los siguientes términos:

«A falta de la correspondiente posesión de estado, la acción de reclamación de la filiación matrimonial, que es imprescriptible, corresponde a cualquiera de los dos progenitores o al hijo.

Si el hijo falleciere antes de transcurrir cuatro años desde que alcanzase plena capacidad, o durante el año siguiente al descubrimiento de las pruebas en que se haya de fundar la demanda, su acción corresponde a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.»

Ocho. El artículo 137 queda redactado en los siguientes términos:

«1. La filiación del padre o progenitor no gestante podrá ser impugnada por el hijo durante el año siguiente a la inscripción de la filiación. Si fuere menor o persona con discapacidad con medidas de apoyo, para impugnarla, el plazo del año se contará desde la mayoría de edad o desde la extinción de las medidas de apoyo.

El ejercicio de la acción, en interés del hijo que sea menor, corresponderá, asimismo, durante el año siguiente a la inscripción de la filiación, a la madre o progenitor gestante que ostente la patria potestad, a su representante legal o al Ministerio Fiscal.

Si se tratare de persona con discapacidad con medidas de apoyo, esta, quien preste el apoyo y se encuentre expresamente facultado para ello o, en su defecto, el Ministerio Fiscal, podrán, asimismo, ejercitar la acción de impugnación durante el año siguiente a la inscripción de la filiación.

2. Si el hijo, pese a haber transcurrido más de un año desde la inscripción en el registro, desde su mayoría de edad o desde la extinción de la medida de apoyo, desconociera la falta de paternidad biológica de quien aparece inscrito como su padre o progenitor no gestante, el cómputo del plazo de un año comenzará a contar desde que tuviera tal conocimiento.

3. Cuando el hijo falleciere antes de transcurrir los plazos establecidos en los párrafos anteriores, su acción corresponderá a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.

4. Si falta en las relaciones familiares la posesión de estado de filiación matrimonial, la demanda podrá ser interpuesta en cualquier tiempo por el hijo o sus herederos.»

Nueve. El artículo 139 queda redactado en los siguientes términos:

«La madre o progenitor que conste como gestante podrá ejercitar la acción de impugnación de la filiación justificando la suposición del parto o no ser cierta la identidad del hijo.»

Diez. El artículo 163 queda redactado en los siguientes términos:

«Siempre que en algún asunto los progenitores tengan un interés opuesto al de sus hijos no emancipados, se nombrará a éstos un defensor que los represente en juicio y fuera de él. Se procederá también a este nombramiento cuando los progenitores tengan un interés opuesto al del hijo menor emancipado cuya capacidad deban completar.

Si el conflicto de intereses existiera solo con uno de los progenitores, corresponde al otro por Ley y sin necesidad de especial nombramiento representar al menor o completar su capacidad.»

Once. El artículo 170 queda redactado en los siguientes términos:

«Cualquiera de los progenitores podrá ser privado total o parcialmente de su potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Los Tribunales podrán, en beneficio e interés del hijo, acordar la recuperación de la patria potestad cuando hubiere cesado la causa que motivó la privación.»

Doce. Se introduce un nuevo artículo 958 bis, dentro de la sección primera del capítulo V del título III, en los siguientes términos:

«Artículo 958 bis.

Todas las referencias realizadas a la viuda en esta sección, se entenderán hechas a la viuda o al cónyuge supérstite gestante.»

**Disposición final segunda. Modificación de la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción**

La disposición adicional tercera de la Ley 21/1987, de 11 de noviembre, por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción, queda redactada en los siguientes términos:

«Tercera.

Las referencias de esta ley a la capacidad de los cónyuges para adoptar simultáneamente a un menor serán también aplicables a los integrantes de una pareja unida de forma permanente por relación de afectividad análoga a la conyugal.»

**Disposición final tercera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal**

El apartado 1 del artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en

todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.»

#### **Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa**

La Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra j) en el apartado 1 del artículo 19, en los siguientes términos:

«j) Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Dos. El apartado 7 del artículo 60 queda redactado del siguiente modo:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

**Disposición final quinta. Modificación de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil**

La Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, queda modificada como sigue.

(...)

Dos. Se introduce un nuevo artículo 15 *quater* en los siguientes términos:

«Artículo 15 *quater*. Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

1. En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia.

2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.

3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.

4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el Letrado de la Administración de Justicia determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que éstas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519.»

(...)

(...)

**Disposición final séptima. Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**

La letra k) del artículo 17 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud queda redactada en los siguientes términos:

«k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

**Disposición final octava. Modificación de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte**

La Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se introduce una nueva letra f) en el apartado 1 del artículo 1, en los siguientes términos:

«f) Eliminar la LGTBIfobia, la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como garantizar el principio de igualdad de trato de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales en el deporte. A estos efectos, se entiende por homofobia, bifobia y transfobia y discriminación de las personas LGTBI de forma directa e indirecta, toda distinción, exclusión, o restricción basada en motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales o atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.»

Dos. El apartado 2 del artículo 2 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Actos racistas, xenófobos o intolerantes en el deporte:

a) La realización de actos en que, públicamente o con intención de amplia difusión, y con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo, o próxima su celebración, una persona física o jurídica emita declaraciones o transmita informaciones en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las actuaciones que, con ocasión del desarrollo de una prueba, competición o espectáculo deportivo o próxima su celebración, o en los recintos deportivos, en sus alrededores, o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los recintos deportivos, supongan acoso, entendiéndose por tal toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, geográfico o social, así como la religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

c) Las declaraciones, gestos o insultos proferidos en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus alrededores o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, que supongan un trato manifiestamente vejatorio para cualquier persona por razón de su origen racial, étnico, geográfico o social, así como por la religión, las convicciones, la discapacidad, edad, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

d) La entonación, en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus alrededores o en los medios de transporte públicos en los que se

puedan desplazar a los mismos, de cánticos, sonidos o consignas así como la exhibición de pancartas, banderas, símbolos u otras señales, que contengan mensajes vejatorios o intimidatorios, para cualquier persona por razón del origen racial, étnico, geográfico o social, por la religión, las convicciones, su discapacidad, edad, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como los que inciten al odio entre personas y grupos o que atenten gravemente contra los derechos, libertades y valores proclamados en la Constitución.

e) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos que den soporte, inciten o ayuden a personas o grupos de personas a realizar en los recintos deportivos con motivo de la celebración de actos deportivos, en sus alrededores o en los medios de transporte públicos en los que se puedan desplazar a los mismos, los actos enunciados en los apartados anteriores.

f) La facilitación de medios técnicos, económicos, materiales, informáticos o tecnológicos a las personas y grupos que promuevan los comportamientos racistas, xenófobos, LGTBIfóbicos e intolerantes en el deporte, así como la creación utilización de soportes digitales con la misma finalidad.»

Tres. La letra b) del apartado 1 del artículo 6 queda redactada en los siguientes términos:

«b) Introducir, exhibir o elaborar pancartas, banderas, símbolos u otras señales con mensajes que inciten a la violencia o en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón de su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, edad, sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Cuatro. Las letras a) y g) del apartado 1 del artículo 16 quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) La aprobación y ejecución de planes y medidas dirigidas a prevenir la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte, contemplando determinaciones adecuadas en los aspectos social y educativo.»

«g) La eliminación de obstáculos y barreras que impidan la igualdad de trato y la incorporación sin discriminación alguna de los inmigrantes y las personas LGTBI que realicen actividades deportivas no profesionales.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 19 queda redactado en los siguientes términos:

«3. La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte promoverá la colaboración con las organizaciones no gubernamentales que trabajen contra el racismo, los derechos de las personas LGTBI y la violencia en el deporte.»

Seis. El artículo 20 queda redactado en los siguientes términos:

«1. La Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte es un órgano colegiado encargado de la formulación y realización de políticas activas contra la violencia, la intolerancia y la evitación de las prácticas racistas, xenófobas y LGTBIfóbicas en el deporte.

2. La Comisión Estatal es un órgano integrado por representantes de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y Corporaciones Locales, de las federaciones deportivas españolas o ligas profesionales, asociaciones de deportistas y por personas de reconocido prestigio en el ámbito del deporte y la seguridad, la lucha contra la violencia, el racismo, la LGTBIfobia y la intolerancia, así como la defensa de los valores éticos que encarna el deporte.

La composición y funcionamiento de la Comisión Estatal se establecerán reglamentariamente.

3. Las funciones de la Comisión Estatal, entre otras que pudieran asignársele, son:

a) De realización de actuaciones dirigidas a:

1.º Promover e impulsar acciones de prevención contra la actuación violenta en los acontecimientos deportivos.

2.º Fomentar, coordinar y realizar campañas de divulgación y de sensibilización en contra de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en todas sus formas, con el fin de conseguir que el deporte sea un referente de integración y convivencia social.

3.º Elaborar orientaciones y recomendaciones a las federaciones deportivas españolas, a las ligas profesionales, sociedades anónimas deportivas y clubes deportivos para la organización de aquellos espectáculos en los que razonablemente se prevea la posibilidad de actos violentos, racistas, xenófobos, de LGTBIfobia o intolerantes.

b) De elaboración, informe o participación en la formulación de políticas generales de sensibilización sobre la prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia, orientadas especialmente a:

1.º Informar aquellos proyectos de disposiciones que le sean solicitados por las Administraciones públicas competentes en materia de espectáculos deportivos, en particular las relativas a policía de espectáculos deportivos, disciplina deportiva y reglamentaciones técnicas sobre instalaciones.

2.º Informar preceptivamente las disposiciones de las comunidades autónomas que afecten al régimen estatal de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte y las disposiciones de las comunidades autónomas sobre prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte que sean enviadas por aquellas.

c) De vigilancia y control, a efectos de:

1.º Proponer a las autoridades públicas competentes la adopción de medidas sancionadoras a quienes incumplan la normativa prevista en esta ley y en las normas que la desarrollan.

2.º Interponer recurso ante el Comité Español de Disciplina Deportiva contra los actos dictados en cualquier instancia por las federaciones deportivas en la aplicación del régimen disciplinario previsto en esta ley, cuando considere que aquellos no se ajustan al régimen de sanciones establecido.

3.º Instar a las federaciones deportivas españolas y ligas profesionales a modificar sus estatutos para recoger en los regímenes disciplinarios las normas relativas a la violencia, el racismo, la xenofobia, la LGTBIfobia y la intolerancia en el deporte.

4.º Instar a las federaciones deportivas españolas a suprimir toda normativa que implique discriminación en la práctica deportiva de cualquier persona en función de su nacionalidad u origen, su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5.º Promover medidas para la realización de los controles de alcoholemia en los espectáculos deportivos de alto riesgo, y para la prohibición de introducir en los mismos objetos peligrosos o susceptibles de ser utilizados como armas.

6.º Proponer el marco de actuación de las Agrupaciones de Voluntarios prevista en el artículo 19 de esta ley.

7.º Declarar un acontecimiento deportivo como de alto riesgo, a los efectos determinados en esta ley y en sus disposiciones de desarrollo.

8.º Coordinar su actuación con la desarrollada por los órganos periféricos de la Administración General del Estado con funciones en materia de prevención de la violencia en el deporte, así como el seguimiento de su actividad.

9.º En el marco de su propia reglamentación, ser uno de los proponentes anuales de la concesión del Premio Nacional que recompensa los valores de deportividad.

d) De información, elaboración de estadísticas y evaluación de situaciones de riesgo, destinadas a:

1.º Recoger y publicar anualmente los datos sobre violencia, racismo, xenofobia, LGTBIfobia e intolerancia en los espectáculos deportivos, previa disociación de los datos de carácter personal relacionados con las mismas, así como realizar encuestas sobre esta materia.

2.º Realizar informes y estudios sobre las causas y los efectos de la violencia, racismo, xenofobia, LGTBIfobia e intolerancia en el deporte.

e) De colaboración y cooperación con las comunidades autónomas:

Establecer mecanismos de colaboración y de cooperación con las comunidades autónomas para la ejecución de las medidas previstas en los apartados anteriores cuando fueran competencia de las mismas, y especialmente con los órganos que con similares finalidades que la Comisión Estatal existan en las comunidades autónomas.»

Siete. La letra g) del apartado 1 del artículo 21 queda redactada en los siguientes términos:

«g) La organización, participación activa o la incentivación y promoción de la realización de actos violentos, racistas, xenófobos, discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales o intolerantes de especial trascendencia por sus efectos para la actividad deportiva, la competición o para las personas que asisten o participan en la misma.»

#### **Disposición final novena. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo**

La letra a) del apartado 3 del artículo 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactada en los siguientes términos:

«a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

#### **Disposición final décima. Modificación de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria**

Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. La condición de refugiado.

La condición de refugiado se reconoce a toda persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, pertenencia a determinado grupo social, de género, orientación sexual o de identidad sexual, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, o al apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él, y no

esté incurso en alguna de las causas de exclusión del artículo 8 o de las causas de denegación o revocación del artículo 9.»

**Disposición final undécima. Modificación de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil**

La Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se modifica el artículo 44, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44. Inscripción de nacimiento y filiación.

1. Son inscribibles los nacimientos de las personas, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Código Civil.

2. La inscripción hace fe del hecho, fecha, hora y lugar del nacimiento, identidad, sexo y, en su caso, filiación del inscrito.

3. La inscripción de nacimiento se practicará en virtud de declaración formulada en documento oficial debidamente firmado por el o los declarantes, acompañada del parte facultativo. A tal fin, el médico, el enfermero especialista en enfermería obstétrica-ginecológica o el enfermero que asista al nacimiento, dentro o fuera del establecimiento sanitario, comprobará, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, la identidad de la madre del recién nacido a los efectos de su inclusión en el parte facultativo. Los progenitores realizarán su declaración mediante la cumplimentación del correspondiente formulario oficial, en el que se contendrán las oportunas advertencias sobre el valor de tal declaración conforme a las normas sobre determinación legal de la filiación.

En defecto del parte facultativo, deberá aportarse la documentación acreditativa en los términos que reglamentariamente se determinen.

El Encargado del Registro Civil, una vez recibida y examinada la documentación, practicará inmediatamente la inscripción de nacimiento. Tal inscripción determinará la apertura de un nuevo registro individual, al que se asignará un código personal en los términos previstos en el artículo 6.

4. La filiación se determinará, a los efectos de la inscripción de nacimiento, de conformidad con lo establecido en las leyes civiles y en la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Salvo en los casos a que se refiere el artículo 48, en toda inscripción de nacimiento ocurrida en España se hará constar necesariamente la filiación materna, aunque el acceso a la misma será restringido en los supuestos en que la madre por motivos fundados así lo solicite y siempre que renuncie a ejercer los derechos derivados de dicha filiación. En caso de discordancia entre la declaración y el parte facultativo o comprobación reglamentaria, prevalecerá este último.

La filiación del padre o de la madre no gestante en el momento de la inscripción del hijo, se hará constar:

a) Cuando conste debidamente acreditado el matrimonio con la madre gestante y resulte conforme con las presunciones de paternidad del marido establecidas en la legislación civil o, aun faltando aquellas y también si la madre estuviere casada con otra mujer, en caso de que concurra el consentimiento de ambos cónyuges, aunque existiera separación legal o de hecho.

b) Cuando el padre o la madre no gestante manifieste su conformidad a la determinación de tal filiación, siempre que la misma no resulte contraria a las presunciones establecidas en la legislación civil y no existiere controversia. Deberán

cumplirse, además, las condiciones previstas en la legislación civil para su validez y eficacia.

En los supuestos en los que se constate que la madre tiene vínculo matrimonial con persona distinta de la que figura en la declaración o sea de aplicación la presunción prevista en el artículo 116 del Código Civil se practicará la inscripción de nacimiento de forma inmediata solo con la filiación materna y se procederá a la apertura de un expediente registral para la determinación de la filiación paterna.

5. En los casos de filiación adoptiva se hará constar, conforme a la legislación aplicable, la resolución judicial o administrativa que constituya la adopción, quedando sometida al régimen de publicidad restringida previsto en la presente ley.

6. El reconocimiento de la filiación no matrimonial con posterioridad a la inscripción de nacimiento podrá hacerse en cualquier tiempo con arreglo a las formas establecidas en la legislación civil aplicable. Si se realizare mediante declaración del padre o madre no gestante ante el encargado del Registro Civil, se requerirá el consentimiento expreso de la madre o persona trans gestante y del representante legal si fuera menor de edad o de la persona a la que se reconoce si fuera mayor. Si se tratare de personas con discapacidad respecto de las cuales se hubiesen establecido medidas de apoyo, se estará a lo que resulte de la resolución judicial que las haya establecido o del documento notarial en el que se hayan previsto o acordado. Para que sea posible la inscripción deberán concurrir, además, los requisitos para la validez o eficacia del reconocimiento exigidos por la legislación civil.

Podrá inscribirse la filiación mediante expediente aprobado por el Encargado del Registro Civil, siempre que no haya oposición del Ministerio Fiscal o de parte interesada notificada personal y obligatoriamente, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> Cuando exista escrito indubitado del padre o de la madre en que expresamente reconozca la filiación.

2.<sup>a</sup> Cuando el hijo se halle en la posesión continua del estado de hijo del padre o de la madre, justificada por actos directos del mismo padre o de su familia.

3.<sup>a</sup> Respecto de la madre o persona trans gestante, siempre que se pruebe cumplidamente el hecho del parto y la identidad del hijo.

Formulada oposición, la inscripción de la filiación solo podrá obtenerse por el procedimiento regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

7. En los supuestos de controversia y en aquellos otros que la ley determine, para hacer constar la filiación paterna se requerirá previa resolución judicial dictada conforme a las disposiciones previstas en la legislación procesal.

8. Una vez practicada la inscripción, el Encargado expedirá certificación literal electrónica de la inscripción de nacimiento y la pondrá a disposición del declarante o declarantes.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 49 con la siguiente redacción:

«5. En el caso de que el parte facultativo indicara la condición intersexual del nacido, los progenitores, de común acuerdo, podrán solicitar que la mención del sexo figure en blanco por el plazo máximo de un año. Transcurrido dicho plazo, la mención al sexo será obligatoria y su inscripción habrá de ser solicitada por los progenitores.»

Tres. El artículo 51 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 51. Principio de libre elección del nombre propio.

El nombre propio será elegido libremente y solo quedará sujeto a las siguientes limitaciones, que se interpretarán restrictivamente:

- 1.º No podrán consignarse más de dos nombres simples o uno compuesto.
- 2.º No podrán imponerse nombres que sean contrarios a la dignidad de la persona, ni los que hagan confusa la identificación. A efectos de determinar si la identificación resulta confusa no se otorgará relevancia a la correspondencia del nombre con el sexo o la identidad sexual de la persona.
- 3.º No podrá imponerse al nacido nombre que ostente uno de sus hermanos o hermanas con idénticos apellidos, a no ser que hubiera fallecido.»

Cuatro. El artículo 53 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 53. Cambio de apellidos mediante declaración de voluntad.

El Encargado puede, mediante declaración de voluntad del interesado, autorizar el cambio de apellidos en los casos siguientes:

- 1.º La inversión del orden de apellidos.
- 2.º La anteposición de la preposición «de» al primer apellido que fuera usualmente nombre propio o empezare por tal, así como las conjunciones «y» o «i» entre los apellidos.
- 3.º La acomodación de los apellidos de los hijos mayores de edad o emancipados al cambio de apellidos de los progenitores cuando aquellos expresamente lo consientan.
- 4.º La regularización ortográfica de los apellidos a cualquiera de las lenguas oficiales correspondiente al origen o domicilio del interesado y la adecuación gráfica a dichas lenguas de la fonética de apellidos también extranjeros.
- 5.º Cuando sobre la base de una filiación rectificadora con posterioridad, el hijo o sus descendientes pretendieran conservar los apellidos que vinieren usando antes de la rectificación. Dicha conservación de apellidos deberá instarse dentro de los dos meses siguientes a la inscripción de la nueva filiación o, en su caso, a la mayoría de edad.»

Cinco. El artículo 69 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 69. Presunción de nacionalidad española.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Civil y en tanto no conste la extranjería de los progenitores, se presumen españoles los nacidos en territorio español de progenitores también nacidos en España.

La misma presunción rige para la vecindad.»

Seis. El apartado 2 del artículo 91 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Las menciones registrales relativas al nombre y sexo de las personas cuando se cumplan los requisitos de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se rectificarán mediante el procedimiento registral previsto en dicha norma. En tales casos, la inscripción tendrá eficacia constitutiva.»

Siete. Se añade una disposición adicional décima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional décima. Terminología.

En las parejas del mismo sexo registral, las referencias hechas a la madre se entenderán hechas a la madre o progenitor gestante y las referencias hechas al padre se entenderán referidas al padre o progenitor no gestante.»

#### **Disposición final duodécima. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reenumerándose como apartado 6 el actual apartado 5, en los siguientes términos:

«5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

#### **Disposición final decimotercera. Modificación de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria**

La Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria, queda modificada del siguiente modo:

Uno. Se introduce un nuevo Capítulo I bis en el Título II, en los siguientes términos:

##### «CAPÍTULO I BIS

De la aprobación judicial de la modificación de la mención registral del sexo de personas mayores de doce años y menores de catorce

Artículo 26 bis. Ámbito de aplicación.

Se aplicarán las disposiciones de este Capítulo para recabar aprobación judicial para la modificación de la mención registral del sexo por personas mayores de doce años y menores de catorce.

Artículo 26 ter. Competencia, legitimación y postulación.

1. Será competente para conocer de este expediente el Juzgado de Primera Instancia del domicilio de la persona cuya mención registral pretenda rectificarse o, si no lo tuviera en territorio nacional, el de su residencia en dicho territorio.

2. Podrán promover este expediente las personas mayores de doce años y menores de catorce, asistidas por sus representantes legales. En el supuesto de desacuerdo de los progenitores o representante legal, entre sí o con la persona menor de edad, se procederá al nombramiento de un defensor judicial de conformidad con lo previsto en los artículos 235 y 236 del Código Civil.

3. Si el expediente se insta por una persona menor con discapacidad, deberán disponerse en su favor las medidas de apoyo que pueda precisar.

4. En la tramitación del presente expediente no será preceptiva la intervención de abogado ni procurador.

Artículo 26 *quater*. Tramitación.

1. El expediente, que será de tramitación preferente, se iniciará mediante solicitud en la que la persona legitimada manifieste su disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y solicite autorización judicial para que se proceda a la correspondiente rectificación registral de la mención al sexo y, en su caso, al nombre que aparece en la inscripción.

2. La solicitud deberá venir acompañada de cualesquiera medios documentales o testificales acreditativos de que la persona que insta el expediente ha mantenido de forma estable la disconformidad a la que se refiere el apartado anterior.

Admitida a trámite la solicitud, el Juez citará a comparecer al solicitante y, en su caso, a sus representantes legales, a las demás personas que estime oportuno, así como al Ministerio Fiscal.

3. El Juez podrá solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias para acreditar la madurez necesaria del menor y la estabilidad de su voluntad de rectificar registralmente la mención a su sexo, tendrá en consideración en todo momento el interés superior de la persona menor de edad y le facilitará la información sobre las consecuencias jurídicas de la rectificación solicitada y toda la información complementaria que proceda, en un lenguaje claro, accesible y adaptado a sus necesidades.

Deberá informarle asimismo de la existencia de las medidas de asistencia e información que estén a disposición de la persona solicitante en los ámbitos sanitario, social, laboral, educativo y administrativo, incluyendo medidas de protección contra la discriminación, promoción del respeto y fomento de la igualdad de trato. Igualmente, pondrá en conocimiento de la persona menor de edad legitimada la existencia de asociaciones y otras organizaciones de protección de los derechos en este ámbito a las que puede acudir.

4. Para su intervención como testigos serán idóneas todas las personas mayores de edad aun cuando estén ligadas a la persona solicitante por parentesco, por consanguinidad o afinidad en cualquier grado, vínculos de adopción, tutela o análogos, o relación de amistad.

Artículo 26 *quinquies*. Resolución.

1. Previa audiencia de la persona menor, el Juez resolverá sobre la concesión o denegación de la aprobación judicial, considerando en todo caso el interés superior del menor de edad y previa comprobación de su voluntad estable de modificar la inscripción registral y de su madurez suficiente para comprender y evaluar de forma razonable e independiente las consecuencias de su decisión.

La concesión no podrá estar condicionada a la previa exhibición de informe médico o psicológico relativo a la identidad sexual, ni a la previa modificación de la apariencia o función corporal de la persona a través de procedimientos médicos, quirúrgicos o de otra índole.

2. El testimonio de dicha resolución se remitirá al Registro Civil competente para proceder, en su caso, a la inscripción de la rectificación aprobada judicialmente.»

Dos. Se introduce un nuevo Capítulo I ter en el Título II, en los siguientes términos:

«CAPÍTULO I TER

De la aprobación judicial de la nueva modificación de la mención registral relativa al sexo con posterioridad a una reversión de la rectificación de la mención registral

Artículo 26 *sexies*. Ámbito de aplicación.

Se aplicarán las disposiciones de este Capítulo para recabar aprobación judicial para la modificación de la mención registral relativa al sexo cuando respecto de la misma

persona ya se haya realizado una rectificación de la inscripción registral relativa al sexo y una reversión de dicha modificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47, párrafo segundo, de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 26 septies. Competencia, legitimación y postulación.

1. Será competente para conocer de este expediente el Juzgado de Primera Instancia del domicilio de la persona cuya mención registral pretenda rectificarse o, si no lo tuviera en territorio nacional, el de su residencia en dicho territorio.
2. Podrá promover este expediente cualquiera de las personas que estén legitimadas para instar la rectificación de la mención registral del sexo.
3. En la tramitación del presente expediente no será preceptiva la intervención de abogado ni procurador.

Artículo 26 octies. Tramitación.

1. El expediente, que será de tramitación preferente, comenzará con la presentación de una solicitud en la que la persona interesada manifieste su voluntad de revertir la rectificación registral anteriormente producida. Deberá ir acompañada de los medios de prueba que desee utilizar.
2. Admitida a trámite la solicitud, el Juez citará a comparecencia al solicitante y, en su caso, a sus representantes legales, a las demás personas que estime oportuno, así como al Ministerio Fiscal.
3. El Juez podrá solicitar la práctica de cualesquiera otras pruebas que considere oportunas.

Artículo 26 nonies. Resolución.

1. El Juez resolverá sobre la concesión o denegación de la aprobación judicial, considerando en todo caso, si el solicitante fuera persona menor de edad, el interés superior del menor.
2. El testimonio de dicha resolución se remitirá al Registro Civil competente para proceder, en su caso, a la inscripción de la rectificación aprobada judicialmente.»

**Disposición final decimocuarta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

(...)

Dos. La letra b) del apartado 4 del artículo 11 queda redactada como sigue:

«b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

(...)

**Disposición final decimoquinta. Modificación del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre<sup>11</sup>**

(...)

(...)

<sup>11</sup> Aquest Reial decret legislatiu, llevat dels seus art. 15 a 18, ha estat derogat per la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació (BOE núm. 51, d'1 de març).

### **Disposición final decimoséptima. Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**

(...)

Dos. Se añade un apartado 3 bis al artículo 122 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público con el siguiente contenido:

«3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato.»

### **Disposición final decimoctava. Título competencial**

La presente ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1.1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> y 30.<sup>a</sup> de la Constitución, en cuanto atribuyen al Estado competencias exclusivas para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; extranjería; relaciones internacionales; Administración de Justicia; legislación penal, penitenciaria y procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las comunidades autónomas; legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las comunidades autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan; bases y coordinación general de la sanidad; legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas; bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas, el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las comunidades autónomas, legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas; normas básicas del régimen de prensa, radio y televisión y, en general, de todos los medios de comunicación social, sin perjuicio de las facultades que en su desarrollo y ejecución correspondan a las comunidades autónomas; regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

### **Disposición final decimonovena. Habilitación para el desarrollo reglamentario**

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley, lo que habrá de realizar en el plazo de un año desde su entrada en vigor.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno habilitará por vía reglamentaria los procedimientos a que se refiere el artículo 50.2, en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado.

### **Disposición final vigésima. Entrada en vigor**

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.



# §53

## LLEI 18/2001, DE 19 DE DESEMBRE, DE PARELLES ESTABLES

(*BOIB núm. 156, de 29 de desembre de 2001;*  
*BOE núm. 14, de 16 de gener de 2002*)<sup>1</sup>

### TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

1. Constitueix l'objecte d'aquesta Llei la regulació del règim jurídic de les parelles estables a les Illes Balears, i s'entenen com a tals les unions de dues persones que convisquin de manera lliure, pública i notòria, en una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal.

2. Perquè els sigui aplicable aquesta Llei, els membres de la parella han de complir els requisits i les formalitats que s'hi preveuen, no estar sota cap impediment que afecti algun d'ells o la seva relació, i inscriure's voluntàriament en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears. La inscripció en aquest Registre té caràcter constitutiu quan algun dels membres estigui sotmès al dret civil de les Illes Balears, amb la submissió expressa d'ambdós al règim que estableix, i la Llei els serà d'aplicació íntegrament, i té caràcter declaratiu quan cap dels membres hi estigui sotmès, supòsit en què aquesta Llei només els serà aplicable quant al Títol I i també quant a l'article 8 del Títol II en tot allò que afecti la cancel·lació de la inscripció de la parella que deriva de l'extinció.

#### Article 2. Capacitat i requisits personals

1. Poden constituir parella estable als efectes d'aquesta Llei els majors d'edat i els menors emancipats. Això no obstant, no poden constituir parella estable:

- a) Els que estiguin lligats per vincles matrimonials.
  - b) Els parents en línia recta per consanguinitat o adopció.
  - c) Els col·laterals per consanguinitat o adopció fins al tercer grau.
  - d) Els que formin parella estable amb una altra persona inscrita i formalitzada degudament.
2. Són requisits per poder-se constituir en parella estable.
- a) Tenir ambdues persones sol·licitants veïnatge administratiu a qualsevol municipi de les Illes Balears.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada per les disposicions següents: Llei 3/2009, de 27 d'abril, de modificació de la Compilació de Dret Civil de les Illes Balears, sobre causes d'indignitat successòria i desheretament (*BOIB núm. 66, de 5 de maig*); Llei 9/2019, de 19 de febrer, de l'atenció i els drets de la infància i l'adolescència de les Illes Balears (§56), i Decret Llei 4/2022, de 30 de març, pel qual s'adopten mesures extraordinàries i urgents per pal·liar la crisi econòmica i social produïda pels efectes de la guerra a Ucraïna (*BOIB núm. 44, de 31 de març*).

No existeix cap regulació estatal sobre les parelles de fet o estables. Cada comunitat autònoma té la seva normativa pròpia, que difereix pel que fa als requisits exigits per a la seva formalització.

- b) Acreditar en el moment de la sol·licitud, per mitjà de l'empadronament, un mínim d'un any de convivència ininterrompuda dels sol·licitants com a parella, a un domicili comú de les Illes Balears.

### **Article 3. Inexistència de parentesc**

La formació d'una parella estable no genera cap relació de parentesc entre cada un dels seus membres i els parents de l'altre.

## **TÍTOL II CONTINGUT DE LA RELACIÓ DE PARELLA**

### **Article 4. Regulació de la convivència**

1. Els membres de la parella poden regular vàlidament per qualsevol forma admesa en dret, oral o escrita, les relacions personals i patrimonials derivades de la convivència, com també els drets i els deures respectius. També poden regular les compensacions econòmiques per al cas d'extinció de la convivència, amb el límit dels drets mínims que estableix aquesta Llei, els quals són irrenunciables fins al moment en què són exigibles.

2. No pot pactar-se la constitució d'una parella estable amb caràcter temporal ni sotmesa a condició. Així mateix, són nuls els acords contraris al dret i els que limitin la igualtat de drets que corresponen a cada membre de la parella.

### **Article 5. Règim econòmic de la parella**

1. Si no hi ha pacte, cada un dels convivents ha de contribuir al sosteniment de les càrregues familiars en proporció als seus recursos econòmics, i s'entén com a contribució el treball per a la família.

2. Tenen la consideració de despeses per al sosteniment de les càrregues familiars les necessàries per al manteniment de la parella i dels fills, comuns o no, que convisquin amb ells, d'acord amb els usos socials i el nivell de vida de la parella, i especialment:

- a) Les originades en concepte d'aliments, en el sentit més ampli.
- b) Les de conservació de l'habitatge o altres béns d'ús de la parella.
- c) Les originades per les atencions de previsions mèdiques i sanitàries.

No es consideren despeses comunes les derivades de la gestió i de la defensa dels béns propis de cada membre, ni les que, en general, corresponen a l'interès exclusiu d'un dels membres de la parella.

3. Cada membre de la parella respon amb els seus béns del compliment de les obligacions que hagi contret. Tot i així, de les causades per l'aixecament de les càrregues familiars, n'és subsidiàriament responsable l'altre membre, sempre que siguin adequades a l'ús social i al nivell econòmic de la parella.

4. Cada membre de la parella conserva el domini, el gaudi i l'administració dels seus béns, com també dels que adquireixi durant la convivència.

5. En totes les relacions patrimonials, si hi consta convivència, serà d'aplicació supletòria l'article 4 de la Compilació de Dret Civil de les Illes Balears.

### **Article 6. Dret d'aliments**

Els membres de la parella estable tenen l'obligació de prestar-se aliments, i se'ls ha de reclamar amb prioritat sobre qualsevol altra obligada legalment.

### **Article 7. Exercici d'accions, drets i deures**

Els membres d'una parella estable s'entenen equiparats a la posició dels cònjuges quant a l'aplicació de les disposicions relacionades amb la tutela, la curatela, la incapacitació, la declaració d'absència i la de prodigalitat.

### **Article 8. Extinció de la parella estable**

1. Les parelles estables s'extingeixen per les causes següents:
  - a) Per mutu acord.
  - b) La voluntat d'un dels membres, notificada de manera fefaent a l'altre. Aquesta notificació no és necessària si la part sol·licitant és víctima de violència de gènere i l'agressor és la parella registrada.
  - c) Pel cessament efectiu de la convivència durant un període superior a un any.
  - d) Pel matrimoni d'un dels membres.
  - e) Per la mort o la declaració de mort d'un dels integrants.
2. Els dos membres de la parella estan obligats, encara que sigui de manera separada, a deixar sense efecte la declaració formal que s'hagin atorgat.
3. L'extinció de la parella estable implica la revocació dels poders que qualsevol dels membres hagués fet a favor de l'altre.

### **Article 9. Efectes de l'extinció en vida**

1. Quan la convivència cessi, qualsevol dels membres pot reclamar de l'altre el pagament d'una pensió periòdica, sempre que la necessiti per atendre adequadament el seu manteniment i es trobi en un dels casos següents:
  - a) Que la convivència hagi disminuït la capacitat del sol·licitant per obtenir ingressos.
  - b) Que la cura de fills comuns al seu càrrec impedeixi o dificulti seriosament la realització d'activitats laborals.
2. El convivent perjudicat pot reclamar una compensació econòmica quan la convivència hagi suposat una situació de desigualtat patrimonial entre ambdós membres de la parella que impliqui un enriquiment injust i s'hagi donat un dels supòsits següents:
  - a) Que el convivent hagi contribuït econòmicament o amb el seu treball a l'adquisició, la conservació o millora de qualsevol dels béns comuns o privats de l'altre membre de la parella.
  - b) Que el convivent s'hagi dedicat amb exclusivitat o de manera principal a la realització de treball per a la família.

### **Article 10. Exercici dels drets**

1. La reclamació dels drets que recull l'article anterior s'ha de fer en el termini d'un any des de l'extinció de la parella.
2. El dret de pensió previst en el punt 1.a) de l'article anterior s'extingeix en un termini de tres anys, comptadors des del pagament de la primera pensió, per les causes generals d'extinció del dret d'aliments, i en el supòsit que el receptor contragui matrimoni, constitueixi parella estable o convisqui en relació afectiva anàloga a la conjugal amb una altra persona.  
El dret que preveu el punt 1.b) de l'article anterior, s'extingeix quan l'atenció als fills cessi per qualsevol motiu o aquests arribin a la majoria d'edat o s'emancipin, llevat dels supòsits d'incapacitació.
3. La pensió pot ser modificada o extingida en el supòsit que canviïn les circumstàncies que la produïren.

4. El pagament de la compensació que preveu el punt 2 de l'article anterior, s'ha de fer efectiu en un termini màxim de tres anys, amb l'interès legal que s'hagi reconegut. S'ha de pagar en metàl·lic, llevat que hi hagi acord entre les parts o decisió judicial per causa justificada que n'estableixi el pagament en béns.

5. La pensió i la compensació són compatibles, però la reclamació s'ha de fer conjuntament perquè es puguin ponderar adequadament.

#### **Article 11. Guarda i règim de visita dels fills**

1. En el supòsit de ruptura de la convivència en vida d'ambdós membres de la parella, aquests poden acordar el que considerin oportú quant a la guarda i custòdia dels fills comuns, el règim de visites, de comunicació i d'estades. No obstant això, el jutge pot moderar equitativament el que s'acordi, quan ho consideri lesiu per a un dels membres de la parella o per als fills.

2. Si no hi ha pacte, el jutge o la jutgessa ha d'acordar el que consideri procedent respecte dels fills, en benefici seu i amb l'audiència prèvia d'aquests si tenen suficient judici i, en tot cas, dels majors de dotze anys.

#### **Article 12. Efectes de l'extinció per mort o declaració de mort**

Quan l'extinció de la parella estable sigui per mort d'un dels convivents, el supervivent té els drets següents:

- a) Dret a la propietat de les robes, el mobiliari i els estris que constitueixen l'aixovar de l'habitatge comú, sense que computin en l'herència. Se n'entenen exclosos els objectes artístics o històrics, els béns de procedència familiar i els de valor extraordinari atès el nivell de vida de la parella.
- b) Si el causant era arrendatari de l'habitatge, el convivent té dret a subrogar-se en els termes que estableix la legislació sobre arrendaments urbans.

#### **Article 13. Règim successori**

Tant en els supòsits de successió testada, com en els d'intestada, el convivent que sobrevisqui al membre de la parella premort té els mateixos drets que la Compilació de Dret Civil balear preveu al cònjuge vidu.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Disposició adicional primera**

Els membres d'una parella estable que estiguin sotmesos al règim estatutari dels funcionaris de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears o al règim del personal laboral al servei d'aquesta, s'han d'entendre equiparats, quant a drets i obligacions, als cònjuges, dins el marc de l'esfera de competències autonòmica.

#### **Disposició adicional segona**

El drets i les obligacions establerts per als cònjuges en el marc normatiu de competències de les Illes Balears s'han d'entendre d'igual aplicació per als membres d'una parella estable.

#### **Disposició adicional tercera**

Sempre que es compleixin els requisits de capacitat del paràgraf 1 de l'article 2 i els requisits personals del paràgraf 2 de l'article 2, la regulació d'aquesta llei, si les parts no han

previst una altra cosa, serà d'aplicació supletòria en els casos de formalització de parella feta mitjançant document públic.

## DISPOSICIONS FINALS

### Disposició final primera

1. En el termini d'un mes comptador des de la publicació d'aquesta llei en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, el Govern de les Illes Balears ha d'aprovar un decret pel qual es creïn i es regulin l'organització i la gestió del Registre de Parelles Estables de les Illes Balears.<sup>2</sup>

2. S'han d'inscriure necessàriament en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears les declaracions formals de constitució de parelles estables, les modificacions i les extincions, qualsevol que en sigui la causa.

3. *Suprimit*<sup>3</sup>

### Disposició final segona

La comunitat autònoma de les Illes Balears, en el marc de les seves competències normatives, ha de regular per llei el tractament fiscal específic per als membres de les parelles estables previstes en aquesta norma i ha d'equiparar-ne el règim, en la mesura que sigui possible, al dels cònjuges.

### Disposició final tercera

S'habilita el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions administratives necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.

### Disposició final quarta

Aquesta llei entrarà en vigor al mes següent d'haver-la publicada en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

---

<sup>2</sup> Vid. Decret 112/2002, de 30 d'agost, pel qual es crea el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears i se'n regulen l'organització i la gestió (*BOIB núm. 108, de 7 de setembre*).

<sup>3</sup> Apartat suprimit pel Decret llei 4/2022, de 30 de març, esmentat en la nota 1.



# §54

## LLEI 4/2013, DE 17 DE JULIOL, DE COORDINACIÓ DE LES POLICIES LOCALS DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 106, de 30 de juliol de 2013;*

*BOE núm. 203, de 24 d'agost de 2013)*<sup>1</sup>

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

#### **Disposició addicional sisena. Delictes d'odi motivats per l'orientació sexual o la identitat de gènere**

És un objectiu prioritari de les forces i cossos de seguretat, i en especial de les policies locals de les Illes Balears, la lluita contra els delictes d'odi. Per a portar a terme aquesta tasca, els òrgans de coordinació i la resta d'òrgans hauran de desenvolupar de forma prescriptiva tres eixos bàsics relacionats amb els delictes d'odi motivats per l'orientació sexual o la identitat de gènere:

1. Formació dels cossos de policia local.  
Els plans de formació bàsica i permanent dels cossos de policia local de les Illes Balears hauran d'incloure accions formatives en les quals específicament es reculli el tractament del dret a la igualtat i a la no-discriminació de les persones LGTBI, en especial de les persones transsexuals.
2. Protocol d'atenció policial davant delictes d'odi.<sup>2</sup>  
La comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'àmbit de la seva competència i conjuntament amb els ajuntaments, impulsarà un protocol d'atenció a les víctimes dels delictes d'odi a les policies locals dels diferents municipis.
3. Ordre públic i privació de llibertat.  
En aquest àmbit s'establiran mesures per a garantir un tractament i una estància adequats de les persones LGTBI en les dependències policials.  
S'establiran pautes d'identificació i escorcoll per a persones transexuals d'acord amb la identitat sentida. En tot moment els agents policials es dirigiran a les persones transexuals i transgènere pels seus llinatges o pel nom amb el qual vulguin ser identificats.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada, entre d'altres, per la Llei 11/2017, de 20 de desembre *(BOIB núm. 157, de 23 de desembre)*.

<sup>2</sup> El Consell d'LGTBI de les Illes Balears va aprovar aquest Protocol el 16 de juny de 2022.



# §55

## **LLEI 8/2016, DE 30 DE MAIG, PER GARANTIR ELS DRETS DE LESBIANES, GAIS, TRANS, BISEXUALS I INTERSEXUALS I PER ERADICAR L'LGTTBI FÒBIA**

*(BOIB núm. 69, de 2 de juny de 2016;*

*BOE núm. 157, de 30 de juny de 2016)*

### **EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

L'objectiu d'aquesta llei és garantir i desenvolupar l'exercici dels drets de les persones lesbianes, gais, trans (transsexuals i transgèneres), bisexuals i intersexuals, i evitar que es puguin produir situacions de discriminació i/o violència per raó de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, assegurant així que a les Illes Balears es pugui viure la diversitat sexual i afectiva amb plena llibertat.

Aquesta llei recull una reivindicació històrica dels col·lectius de lesbianes, gais, trans (transsexuals i transgèneres), bisexuals i intersexuals, col·lectius que han assolit en els darrers anys un reconeixement social i polític que se'ls havia negat, però que encara s'allunya de la plena igualtat.

El nou marc jurídic autonòmic, estatal i europeu ha fet possible un canvi de visió social cap a lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals, en gran mesura pel treball continuat de sensibilització i informació, d'entitats i de persones. D'aquí sorgeixen una sèrie de justificacions que fan necessària aquesta llei, amb la qual es pretén aconseguir la construcció de noves referències de relació basades en la igualtat i el respecte.

Pel que fa a les Illes Balears, la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, estableix al títol II tota una sèrie de drets de ciutadania a les Illes Balears i, concretament, l'article 17 estableix el dret de totes les persones al lliure desenvolupament de la seva personalitat, així com l'obligació de les administracions públiques de vetllar en tot cas perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i de garantir que ho facin en igualtat de condicions. I, en concret, al punt 3 es fa una menció específica al dret de totes les persones, amb residència permanent a les Illes Balears, a no ser discriminades per raó de la seva orientació sexual.

Pel que fa a l'àmbit de l'Estat, la Constitució Espanyola regula la llibertat i la igualtat en diversos articles. L'article 9.2 diu:

«Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

L'article 10 diu:

«1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els Tractats i Acords internacionals sobre aquestes ratificats per Espanya.»

L'article 14 assenyala en l'apartat 1 que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.»

En el desplegament de les previsions constitucionals, s'han dut a terme una sèrie d'iniciatives legislatives, entre les quals cal destacar la Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni, i que permet el matrimoni entre persones del mateix sexe i, com a conseqüència, altres drets com l'adopció conjunta, l'herència i la pensió; la Llei 14/2006, de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida, que va permetre a la mare no biològica reconèixer legalment com a fills o filles els infants nascuts en el matrimoni entre dues dones; la Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones, que va suposar un avanç en la consolidació de drets de les persones transsexuals majors d'edat, ja que els permetia corregir l'assignació registral del seu sexe contradictòria amb la seva identitat, sense haver de sotmetre's a un procediment quirúrgic de reassignació de sexe i sense procediment judicial previ; la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles 27 a 43); i la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

A l'àmbit europeu, s'han d'esmentar les resolucions del Parlament Europeu de 8 de febrer de 1994, de 18 de gener de 2006 i de 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; i l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, mitjançant la qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió. Per altra banda, el Consell d'Europa amb data 22 d'abril de 2015 va aprovar la Resolució 2048 respecte de la discriminació de les persones transsexuals a Europa que instava els estats membres a adoptar mesures legislatives i polítiques contra la discriminació, a posar a l'abast tractaments de reassignació sexual i cures de la salut i a garantir programes de sensibilització i conscienciació social i la informació als professionals de l'educació, de l'aplicació de les lleis, de la salut —principalment psicòlegs, psiquiatres, metges de família—, insistint particularment en les necessitats de respectar la seva vida privada i la seva dignitat. I finalment la Llei Orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència estableix que «a l'efecte de la interpretació i aplicació en cada cas de l'interès superior del menor, es tindrà en compte com a criteri general la preservació de la seva orientació i identitat sexuals, així com la no-discriminació d'aquest per aquestes o qualssevol altres condicions, garantint el desenvolupament harmònic de la seva personalitat». Especialment rellevant és que s'hagi reconegut expressament el dret al lliure desenvolupament de la personalitat conforme a la identitat sexual, en la nova redacció donada a l'article 11 de la Llei Orgànica de protecció jurídica del menor per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, que passa a disposar que «seran principis rectoris de l'actuació dels poders públics en relació amb els menors el lliure desenvolupament de la seva personalitat conforme a la seva orientació i identitat sexuals».

L'evolució en matèria de drets per a les persones LGTBI ha estat motivada pel canvi de comprensió social respecte d'aquesta qüestió, si bé aquest canvi és gradual i desigual. Aquesta llei regula un seguit d'aspectes en què les estadístiques dels darrers anys demostren la conveniència d'actuar respecte d'aquesta qüestió.

Tot i que l'aportació, la recopilació i la sistematització de dades són difícils perquè tot just ara comencen a aparèixer els primers indicadors oficials, les estadístiques amb què es compta donen indicis prou clars que la discriminació per motiu d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere es continua produint. Encara hi falten dades i indicadors, però tot porta a pensar que els casos reals són molt superiors als que ens mostren les estadístiques. En aquest sentit, un dels objectius de la llei és promoure estudis que facilitin dades reals de la situació i regular la garantia estadística en la recollida de dades.

Un altre àmbit que regula aquesta llei és el de la necessària formació i sensibilització de qualsevol professional que en algun moment de la seva carrera es pugui haver d'enfrontar a un cas relacionat amb la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també del deure d'intervenció.

En l'àmbit de l'educació s'han regulat qüestions perquè en tot el sistema educatiu, com ara en el contingut dels materials escolars, en les activitats esportives escolars i en les de lleure infantil i juvenil, en els recursos formatius o en la formació de mares i pares, es tingui en compte la diversitat afectiva i sexual i s'eviti qualsevol tipus de discriminació, i que es disposi de mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament de què puguin ser objecte les persones LGTBI a l'àmbit escolar.

En l'àmbit de la cultura, el lleure i l'esport s'han introduït accions contra qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les activitats esportives, en la producció cultural i en l'educació no formal.

Atenent la importància dels mitjans de comunicació a l'hora d'apropar les diferents realitats socials a la població, la llei planteja recomanacions als mitjans audiovisuals perquè, des de la seva independència i llibertat de premsa, no es permeti la difusió de continguts que puguin fomentar o justificar l'LGTBI fòbia.

En l'àmbit de la salut, es regula la necessària sensibilització i prevenció pel que fa al VIH/SIDA i altres infeccions de transmissió sexual (ITS); l'estudi, la recerca i el desenvolupament de polítiques sanitàries específiques, i també els tractaments associats a la transsexualitat o l'accés a les tècniques de reproducció assistida, entre altres mesures, perquè no hi hagi cap tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'atenció sanitària.

Els serveis socials són un altre dels àmbits que regula aquesta llei, tant pel que fa a l'establiment de mesures de prevenció de la discriminació i de suport per a adolescents i joves en situació de vulnerabilitat i per a persones que puguin patir discriminació múltiple, com pel que fa al foment de la igualtat de tracte a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals i el seu compliment efectiu en els equipaments socials.

La garantia real i efectiva de la no-discriminació i del ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals també són qüestions regulades per aquesta llei.

Aquesta llei també estableix la inclusió en els eixos de les polítiques de cooperació i solidaritat del Govern de les Illes Balears, de projectes de cooperació que defensin i reconeguin els drets humans de les persones LGTBI.

Pel que fa a la realitat familiar, la norma pretén garantir el reconeixement de la diversitat del fet familiar, recollit a la legislació civil i administrativa de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en igualtat de condicions i en tots els àmbits.

La llei conté un apartat específic per a les persones transsexuals, atesa la manca de drets que han patit històricament. Així mateix, la llei dedica un títol complet per a les persones intersexuals.

Altres aspectes regulats en aquest text són el dret a la igualtat de tracte, la tutela judicial i la legitimació per a la defensa del dret a la igualtat, el dret d'admissió, el dret a una protecció integral, a l'atenció i la reparació, la garantia institucional, l'establiment d'un servei integral i el règim d'infraccions i sancions.

La posada en marxa d'actuacions governamentals innovadores i l'avaluació positiva en polítiques LGTBI fan aquesta llei necessària per assegurar que l'avanç en la consecució dels drets estigui garantit i sigui perdurable i eviti així qualsevol dubte d'inseguretat jurídica.

És responsabilitat dels poders públics promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, així com promoure l'eradicació de qualsevol manifestació en contra d'aquesta igualtat de tracte. Pel que fa al cas concret d'aquesta llei, els poders públics tenen l'obligació de lluitar contra l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones, efectuar polítiques públiques dirigides específicament a aquestes que tinguin com a objectiu superar les diferents situacions discriminatòries fugint dels estereotips i lluitar contra la imatge preconcebuda i malintencionada que en moltes ocasions s'ha difós de les persones LGTBI.

## **TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte**

1. Aquesta llei té per objecte establir i regular els principis, els mitjans i les mesures per garantir plenament la igualtat real i efectiva en l'exercici dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans (transsexuals i transgènere) i intersexuals (LGTBI), mitjançant la prevenció, la correcció i l'eliminació de tota discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, en els àmbits públic i privat, sobre els quals el Govern de les Illes Balears, els consells insulars i els ens locals tenen competències.

2. Les mesures que estableix aquesta llei per fer efectiu el dret de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgènere i intersexuals a la igualtat i a la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:

- a) Qualsevol àmbit de la vida social i en particular les àrees civil, laboral, social, sanitària, educativa, econòmica i cultural.
- b) Totes les etapes de la vida i totes les contingències del seu decurs, com poden ser qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

### **Article 2. Finalitat**

La finalitat d'aquesta llei és establir les condicions per tal que les persones LGTBI puguin exercir els seus drets amb llibertat i igualtat sense cap tipus de discriminació; garantir la igualtat d'oportunitats en la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones; i establir mesures concretes per assolir una societat més justa, lliure, basada en la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI i on la diversitat sigui valorada positivament.

### Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment

1. Aquesta llei s'aplica, en l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, a qualsevol persona, física o jurídica, de dret públic o privat, independentment de la seva situació administrativa o personal i del seu domicili o residència, sens perjudici del que estableixen la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i l'altra legislació vigent.

2. El Govern de les Illes Balears i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

### Article 4. Definicions

Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

- a) LGTBI: en aquesta llei s'utilitza el terme LGTBI de forma inclusiva i extensiva, per referir-se a les persones lesbianes, gais, transsexuals, transgènere, bisexuals i intersexuals, així com a la resta de persones que no s'identifiquen exactament amb aquests termes però que pateixen discriminació i violència per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest sentit, s'hi han de sentir representades també altres realitats de la diversitat sexual i de gènere que estan fora de l'heteronormativisme, definides i expressades amb termes com: queer, travesti, asexualitat, pansexualitat, etc.
- b) Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- c) Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar a lesbianes, gais, transsexuals, transgènere, bisexuals i/o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- d) Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.
- e) Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- f) Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, transsexual, bisexual i/o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- g) Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- h) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i/o molest.
- i) Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.

- j) Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, transsexuals, transgènere, bisexuals i/o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament i/o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.
- k) Violència intragènere (entre parelles del mateix sexe): es considera com a tal la violència en les seves diferents manifestacions que es produeix en el si de relacions afectives i sexuals entre persones del mateix sexe, que constitueix un exercici de poder, sent l'objectiu de la persona que abusa la dominació i el control de l'altre membre de la parella.

#### **Article 5. Clàusula general antidiscriminària**

1. Les institucions públiques de les Illes Balears han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.

2. El dret a la no-discriminació ha de ser un principi informador de l'ordenament jurídic balear, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial. Aquest dret vincula tant els poders públics com els particulars.

#### **Article 6. Principis orientadors de l'actuació dels poders públics<sup>1</sup>**

D'acord amb els principis orientadors que inspiren aquesta llei, l'actuació dels poders públics amb relació a les persones LGTBI ha de:

- a) Protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals.
- b) Dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.
- c) Garantir el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual, mitjançant el reconeixement de la personalitat: tota persona té dret a construir-se una autodefinició amb respecte al seu cos, sexe, gènere i orientació sexual.
- d) Cap persona no podrà ser pressionada per ocultar, suprimir o negar la seva orientació sexual, expressió o identitat de gènere.
- e) Garantir la protecció efectiva front a qualsevol acte de violència o agressió contra la vida, la integritat física o psíquica o l'honor personal que tingui causa directa o indirecta en l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, diversitat corporal o pertinença a grup familiar.
- f) Assegurar el dret a la privacitat de totes les persones, sense ingerències arbitràries o il·legals a la seva vida privada, incloent el dret a optar per revelar, o no, la pròpia orientació sexual, diversitat corporal o identitat de gènere.
- g) Garantir un tractament adequat en matèria de salut: totes les persones tenen dret a gaudir d'un alt nivell de protecció en matèria de salut. Cap persona no podrà ser obligada a sotmetre's a cap tractament, procediment mèdic o examen psicològic que coarti la seva llibertat d'autodeterminació de gènere. Qualsevol professional de la salut o que presti els seus serveis a l'àrea sanitària tindrà l'obligació de projectar la igualtat de tracte a les persones LGTBI.

---

<sup>1</sup> Vid. II Pla estratègic de polítiques públiques LGTBI i en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere del Govern de les Illes Balears 2021-2024 [<https://www.caib.es>].

- h) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per la prevenció i la detecció de la discriminació, per l'atenció a les persones que en pateixin, per la recuperació d'aquestes persones i per la garantia de llur dret a la reparació.
- i) Emparar la participació, la no-invisibilització i la representació en igualtat d'oportunitats de les persones LGTBI, i també llur realitat i necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.
- j) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGTBI, tenint en compte les interaccions del lesbianisme, l'homosexualitat, la transexualitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ser causa de discriminació.
- k) Fer efectiu el reconeixement de la diversitat del fet familiar en el Dret Civil de les Illes Balears, tant públic com privat, en la pràctica judicial i administrativa i en totes les actuacions del Govern de les Illes Balears.
- l) Assegurar la cooperació interadministrativa.
- m) Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitació dels i de les professionals.
- n) Promoure l'estudi i la recerca sobre la diversitat afectiva i sexual i identitats de gènere que serveixin per eradicar la discriminació i la violència envers les persones LGTBI.
- o) Establir mesures de foment de les entitats que treballen per fer efectius els drets i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- p) Adequar les actuacions que es duguin a terme i les mesures que s'adoptin a les necessitats específiques de les diferents illes i municipis, amb especial cura del món rural.

## TÍTOL I ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

### CAPÍTOL I ÒRGAN PARTICIPATIU I CONSULTIU PERMANENT

#### **Article 7. El Consell d'LGTBI de les Illes Balears<sup>2</sup>**

1. Es crea el Consell d'LGTBI de les Illes Balears, com un espai de participació ciutadana superior en matèria de drets i deures de les persones LGTBI i com a òrgan consultiu de les administracions balears que incideixen en aquest àmbit, sens perjudici de les funcions i les competències d'altres òrgans o ens que la legislació estableixi. En aquest consell hi tenen representació les associacions que treballin principalment en favor dels drets de les persones LGTBI i persones i professionals que hagin destacat per llur tasca i expertesa en aquest àmbit.

2. El Consell d'LGTBI de les Illes Balears s'adscriu a l'òrgan competent en matèria d'igualtat de les persones LGTBI. El Consell pot rebre informació sobre l'aplicació del que estableix aquesta llei i formular propostes de millora en l'actuació dels serveis públics de les administracions de les Illes Balears i de la resta d'àmbits que són objecte d'aquesta llei i informar sobre projectes normatius i no normatius.

---

<sup>2</sup> Vid. Decret 9/2017, de 24 de febrer (57).

3. El Consell d'LGTTBI de les Illes Balears té representació en els òrgans de participació governamentals dels àmbits que són objecte d'aquesta llei que el Govern de les Illes Balears estableixi.

4. Els consells insulars, si així ho consideren i sobre la base de les seves competències, podran impulsar consells o comissions de participació LGTTBI d'àmbit insular.

## CAPÍTOL II EXECUCIÓ I COORDINACIÓ DE LES POLÍTIQUES LGTTBI

### **Article 8. Òrgan coordinador de les polítiques LGTTBI**

1. El Govern de les Illes Balears i els consells insulars han d'encomanar a l'òrgan competent en matèria d'igualtat la coordinació i l'execució de les polítiques LGTTBI. Aquest òrgan ha d'estar dotat de mitjans personals i materials suficients.

2. L'òrgan coordinador de les polítiques d'LGTTBI ha d'estar integrat per personal de la pròpia administració.

3. El Govern de les Illes Balears i els consells insulars han d'impulsar la planificació d'actuacions administratives en cada àmbit. Aquesta planificació ha d'incloure la fixació d'objectius, la programació d'actuacions, l'avaluació dels resultats obtinguts i la formulació de propostes de millora de les polítiques LGTTBI.

4. Els òrgans del Govern de les Illes Balears i dels consells insulars han d'aplicar aquesta llei amb la col·laboració i la coordinació de l'òrgan competent en matèria d'igualtat.

5. S'han d'establir, si escau, la col·laboració i la coordinació oportunes entre l'òrgan coordinador i els òrgans que tinguin atribuïda la defensa dels drets de la ciutadania, la Fiscalia i altres organismes que incideixin en l'àmbit de la igualtat.

6. L'òrgan coordinador ha d'informar periòdicament el Parlament i el Consell d'LGTTBI de les Illes Balears de l'impacte social d'aquesta llei. Ho podrà fer a través d'una memòria anual i/o de la seva compareixença al Parlament i al Consell d'LGTTBI a petició pròpia o a petició de l'organisme interessat.

### **Article 9. Servei d'atenció integral<sup>3</sup>**

1. L'òrgan coordinador de les polítiques d'igualtat ha d'oferir un servei d'atenció integral per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.

2. Als efectes del que estableix l'apartat 1 i amb l'objectiu de garantir l'accés a la ciutadania a aquest servei, s'ha de procurar una atenció permanent amb personal que tingui formació en matèria de conductes discriminatòries i en l'ús eficaç i eficient dels mitjans electrònics.

3. Els professionals adscrits a aquest servei hauran de rebre formació, en cas que no la tinguin, en matèria d'igualtat, no-discriminació i drets civils.

---

<sup>3</sup> Vid. Informació sobre els serveis d'atenció integral a les Illes Balears a: <https://web.conselldemallorca.cat>, <https://www.cime.es>, <https://idis.conselldeivissa.es> i <https://www.consellinsulardeformentera.cat>.

## TÍTOL II POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER PROMOURE LA IGUALTAT EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI

### CAPÍTOL I PROFESSIONALS QUE ACTUEN EN ÀMBITS SENSIBLES

#### **Article 10. Formació i sensibilització**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que realitzen tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits laboral, de l'educació, de la salut, dels serveis socials, de la justícia i els cossos de seguretat, de l'esport i el lleure i de la comunicació.

2. El Govern de les Illes Balears, a través de l'Escola d'Administració Pública de les Illes Balears (EBAP) ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral propi de la comunitat, i ha de promoure convenis de col·laboració i altres instruments amb altres administracions per poder formar el seu personal.

3. S'han de dur a terme mesures de prevenció de la discriminació i de suport a la visibilitat de les persones LGTBI. En particular s'han d'adoptar mesures específiques de suport, mediació i protecció en els supòsits de menors, adolescents i joves que estiguin sotmesos a pressió o maltractament psicològic en l'àmbit familiar a causa de la seva expressió i/o identitat de gènere.<sup>4</sup>

#### **Article 11. Deure d'intervenció**

1. Els i les professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.

2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.

3. Les administracions de les Illes Balears han d'adoptar els mecanismes necessaris per a la protecció efectiva dels menors en atenció a la seva identitat i/o expressió de gènere, que es trobin sota la tutela de l'administració, ja sigui en centres de menors, pisos tutelats o altres en els quals resideixin, garantint el respecte absolut a la seva identitat o expressió de gènere, i unes plenes condicions de vida.

4. Les administracions de les Illes Balears han de garantir i adoptar les mesures necessàries per a la protecció i l'absolut respecte dels drets de les persones amb diversitat funcional o cognitiva en atenció a la seva identitat i/o expressió de gènere. Els centres i serveis d'atenció a persones amb diversitat funcional o cognitiva, públics o privats, han de vetllar perquè el respecte del dret a la no-discriminació de les persones sigui real i efectiu.

5. Les administracions de Illes Balears han de garantir que no es produeixin situacions de discriminació de les persones especialment vulnerables per raó d'edat, en atenció a la seva identitat i/o expressió de gènere. Les residències de la tercera edat, tant públiques com privades, han de garantir el dret a la no-discriminació de persones en atenció a la seva identitat i/o expressió de gènere, ja sigui en la seva individualitat o en la seva relació sentimental.

---

<sup>4</sup> Vid. art. 3, 5, 10, 17 i 18 de la Llei 9/2019, de 19 de febrer (§56).

6. S'han d'adoptar les mesures necessàries per tal que els espais o equipaments identificats en funció del sexe als centres de menors, pisos tutelats, centres d'atenció a persones amb diversitat funcional i/o cognitiva, residències de la tercera edat o qualsevol altre recurs que aculli persones especialment vulnerables, puguin utilitzar-se per les persones lliurement en atenció al gènere sentit.

7. Les administracions de les Illes Balears han de prestar especial protecció a les persones que per tradició o cultura poguessin comptar amb un major nivell de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere.

8. Les administracions de les Illes Balears han de garantir en qualsevol cas que, en tots els àmbits d'aplicació de la present llei, s'aportarà als professionals les eines necessàries per a la no-discriminació i es comptarà amb el personal especialitzat necessari en les diferents matèries, segons es precisi en els diferents protocols i mesures a prendre.

## CAPÍTOL II SECTORS D'INTERVENCIÓ

### **Article 12. Educació**

1. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. D'acord amb aquest principi de coeducació, s'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diversos models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius. Els centres, d'acord amb aquesta llei i respectant la seva autonomia, hauran d'incloure el principi de la coeducació en el seu projecte educatiu.

3. El principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius, d'acord amb l'autonomia i el projecte educatiu de cada centre.<sup>5</sup>

4. Els continguts dels materials escolars, educatius i formatius, en qualsevol format, i el llenguatge que s'hi emprin han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i han d'evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu.

5. El respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i als principis d'aquesta llei ha de ser efectiu en tot el sistema educatiu, en els centres i les entitats de formació, en l'educació d'adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil.

6. S'ha de vetllar per la conscienciació i la prevenció de la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i oferir mecanismes als centres perquè detectin situacions de discriminació o exclusió de qualsevol persona per les dites raons. En aquest sentit, s'ha de promoure el desplegament efectiu de plans de convivència amb un èmfasi especial en les mesures de prevenció i d'actuació contra l'assetjament de què poden ser objecte les persones LGTBI a l'àmbit escolar.

7. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de la conselleria competent en matèria d'educació, ha de garantir el desplegament del que estableix aquest article i ha de vetllar perquè les escoles, els instituts i els altres centres educatius constitueixin un entorn amable

---

<sup>5</sup> Vid. Pla de Coeducació de les Illes Balears 2019-2022 [<https://www.caib.es>].

i respectuós amb la diversitat sexual i afectiva i amb les identitats de gènere en el qual l'alumnat, el personal docent i el personal d'administració i serveis puguin viure d'una manera natural llur orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i es contribueixi així a la creació i visibilització dels models positius per a la comunitat educativa.<sup>6</sup>

### **Article 13. Universitats**

1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.

2. El Govern de les Illes Balears i la Universitat de les Illes Balears, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGTBI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

### **Article 14. Cultura, lleure i esport**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de vetllar perquè dins l'àmbit de la cultura, el lleure i l'esport, es fomenti la sensibilització i no hi hagi discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i en concret en els espais següents:

- a) Certàmens culturals i esdeveniments esportius.
  - b) Projectes relacionats amb la recuperació de la memòria històrica.
  - c) Espectacles i produccions culturals infantils i juvenils.
  - d) Recursos didàctics i fons documentals en l'educació no formal.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir:
- a) La promoció i la difusió de les bones pràctiques de les associacions i les empreses d'educació en el lleure i de les entitats juvenils amb relació als principis d'aquesta llei.
  - b) Juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGTBI a les competicions i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions esportives.
  - c) L'ampliació de les funcions de la Fundació Balear per a l'Esport pel que fa a les accions contra la violència i la discriminació en l'àmbit esportiu, i la recollida de les bones pràctiques de sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives.
  - d) L'accés a bibliografia específica sobre la temàtica LGTBI.
  - e) L'adopció de les mesures pertinents en funció de la competència en matèria d'espectacles i activitats recreatives per evitar que es puguin cometre actes homofòbics o transfòbics.
  - f) La participació de les persones transsexuals i intersexuals, amb caràcter general, atenent la seva identitat sexual, a les competicions i els esdeveniments esportius que es realitzin a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

### **Article 15. Mitjans de comunicació**

1. El Consell Audiovisual de les Illes Balears,<sup>7</sup> en relació amb els mitjans de comunicació, ha de:

<sup>6</sup> Vid. art. 3.1 u de la Llei 1/2022, de 8 de març (§60) i disposició addicional 2a dels decrets 30/2022, d'1 d'agost (§62), 31/2022, d'1 d'agost (§63) i 32/2022, d'1 d'agost (§64).

<sup>7</sup> Vid. Llei 2/2010, de 7 de juny, del Consell Audiovisual de les Illes Balears (BOIB núm. 92, de 19 de juny).

- a) Vetllar perquè el codi deontològic dels mitjans de comunicació no vulneri els principis d'aquesta llei pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives.
  - b) Establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat i la intersexualitat.
  - c) Vetllar perquè els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emeti siguin respectuosos amb les persones LGTBI.
  - d) Vetllar perquè els mitjans de comunicació tractin amb naturalitat la diversitat d'orientacions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.
  - e) Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin en la programació la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i pel que fa a la diversitat familiar.
  - f) Recollir, periòdicament, les informacions amb un tractament contrari a la diversitat sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i fer-ne el seguiment. L'informe que en resulti s'ha de lliurar al Parlament de les Illes Balears i al Consell d'LGTBI.
2. El Consell de Direcció de l'Ens Públic de Radiotelevisió de les Illes Balears vetllarà pels principis d'aquesta llei pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives.

#### **Article 16. Salut<sup>8</sup>**

1. El sistema sanitari de les Illes Balears ha d'incorporar la perspectiva de gènere i ha de tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGTBI, amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre l'atenció sanitària i a gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat.
2. El sistema sanitari de les Illes Balears ha de garantir que els membres de parelles estables i les persones vinculades per una relació d'afectivitat, amb independència de llur orientació sexual o identitat de gènere, tinguin els mateixos drets que els cònjuges o familiars més propers. Pel que fa al consentiment per substitució, la parella estable amb qui la persona malalta conviu té la consideració de familiar més proper.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears, en les línies d'actuació relatives a la salut i al sistema sanitari, han de:
  - a) Garantir que la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGTBI i no tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment transsexuals, transgènere i intersexuals, com una patologia.
  - b) Elaborar polítiques de salut pública que garanteixin el dret a la salut de les persones LGTBI, amb l'adaptació dels protocols establerts.
  - c) Establir estratègies específiques per afrontar els problemes de salut específics de les persones LGTBI i enfortir la vigilància epidemiològica sensible a les diverses situacions de salut i de malaltia d'aquestes persones, amb respecte, en qualsevol cas, al dret a la intimitat dels afectats i de les afectades.
  - d) Crear mecanismes de participació de les persones, les entitats i les associacions LGTBI en les polítiques relatives a la salut sexual.
  - e) Fomentar l'estudi, la recerca i el desenvolupament de polítiques sanitàries específiques per a persones LGTBI.

<sup>8</sup> Vid. art. 10.1 de la Llei 14/1986, de 25 d'abril (§42).

- f) Promoure entre els diversos estaments de les institucions sanitàries l'establiment de pràctiques sanitàries o teràpies psicològiques lícites i respectuoses, i en cap cas aversives, pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- g) Reconèixer el dret d'accés als mètodes preventius que garanteixen pràctiques sexuals més segures i eviten les infeccions de transmissió sexual i el tractament consegüent, i fomentar l'ús d'aquests mètodes.
- h) Reconèixer el dret a la prevenció, a la detecció eficaç i al tractament integral de les infeccions de transmissió sexual d'acord amb la cartera de serveis. Dur a terme activitats periòdiques de promoció de la salut, de prevenció de la malaltia i de sensibilització i de suport comunitari amb relació a les infeccions de transmissió sexual, tant per a homes com per a dones.
- i) Incorporar al sistema sanitari l'atenció integral a persones transsexuals i intersexuals, tot definint els criteris d'accés tant al tractament hormonal com a la intervenció quirúrgica. S'ha de tenir en compte la voluntat de la persona en la presa de decisions, sempre que la seva vida no estigui en perill o les condicions de salut no es puguin veure perjudicades, d'acord amb la normativa vigent. Pel que fa als i a les menors, s'ha de tenir especialment en compte, a més, llur dret al lliure desenvolupament de la personalitat i llur capacitat i maduresa per prendre decisions.
- j) Establir els mecanismes necessaris perquè en la documentació administrativa i en la sanitària s'atengui la diversitat del fet familiar i les circumstàncies de les persones LGTBI.
- k) Garantir a les dones lesbianes i bisexuals la igualtat d'accés a les tècniques i als tractaments de reproducció assistida.
- l) Donar difusió a la Llei de voluntats anticipades (testament vital), com a mecanisme que pot servir per tal que les persones LGTBI decideixin com volen ser tractades a l'àmbit hospitalari en els casos que preveu aquesta llei i puguin nomenar la persona que vulguin com a representant.

### **Article 17. Acció social**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de posar especial cura en infants, adolescents i joves LGTBI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i han de treballar en la prevenció de situacions que puguin atemptar contra el seu desenvolupament personal, la seva salut o la seva vida per causes derivades de llur orientació sexual o identitat de gènere.

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar els mecanismes adients per a la protecció efectiva de menors LGTBI que es trobin sota la tutela de l'administració, ja sigui en centres de menors, pisos tutelats o supervisats o qualsevol altre recurs on resideixin, garantint el respecte absolut a la seva identitat o expressió de gènere i unes condicions de vida plenes.

2. L'administració autonòmica ha d'impulsar mesures i actuacions de suport per a adolescents i joves LGTBI que hagin estat expulsats de casa o n'hagin marxat voluntàriament a causa de situacions de maltractament i/o pressió psicològica.

3. S'han d'establir mesures de prevenció per a les persones LGTBI que puguin patir discriminació múltiple, amb l'objectiu d'evitar situacions de discriminació, risc d'exclusió social i vulnerabilitat.

4. Els serveis socials, i específicament les residències per a la gent gran, tant públiques com privades, han de vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGTBI, tant si viuen soles com si viuen en parella. S'ha de fomentar el respecte a

la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere entre els usuaris i les usuàries dels serveis socials.

5. En les residències o altres equipaments en què es diferencien els espais per sexes, s'ha de garantir que la persona transsexual i la intersexual puguin fer ús dels espais assignats al gènere amb el qual s'identifiquen, així com habilitar espais específics per a aquelles persones que es troben en procés transexualitzador.

#### **Article 18. Participació i solidaritat**

1. En els eixos de les polítiques de cooperació i foment de la pau i dels drets humans que porti a terme el Govern de les Illes Balears a favor del desenvolupament, s'ha de promoure la lluita pels drets de les persones LGTBI i s'han d'impulsar projectes de cooperació que defensin i reconeixin els drets humans d'aquestes persones en països en què pateixen persecució o discriminació o aquests drets no els són reconeguts.

2. S'han d'impulsar les actuacions següents:

- a) Introduir la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com una àrea més de treball en l'àmbit de la immigració. Donar suport a les persones que han patit persecució o represàlies en llurs països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- b) Establir una comunicació estable amb les diferents associacions d'immigrants i representants de les creences religioses que conviuen a les Illes Balears.

### **CAPÍTOL III MERCAT DE TREBALL**

#### **Article 19. Integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI**

1. La conselleria competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. El Govern ha de fomentar que les empreses s'involucrin en mesures que garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els i les representants legals dels treballadors i de les treballadores.

3. El Govern, mitjançant l'òrgan coordinador de polítiques LGTBI, ha de posar a disposició d'empreses, institucions i altres entitats, un servei per a l'elaboració de plans d'igualtat i no-discriminació.

#### **Article 20. Mesures i actuacions per a l'ocupació<sup>9</sup>**

La conselleria competent en matèria de treball ha de:

- a) Garantir d'una manera real i efectiva, en col·laboració amb la conselleria competent en matèria de funció pública, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i el ple exercici dels drets del seu personal, tant funcionari com laboral, en la contractació de les condicions de treball i ocupació.
- b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:

---

<sup>9</sup> Vid. Guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral [<https://www.caib.es>].

- 1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
  - 2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
  - 3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
  - 4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures i clàusules antidiscriminatòries.
  - 5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI.
- c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
  - d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transsexuals.
  - e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu balear que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb el fet de la diversitat familiar.
  - f) Promoure en el si dels mecanismes de cooperació multilateral establerts legalment, la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb els que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
  - g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.
  - h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGTBI i els agents socials corresponents.<sup>10</sup>

## CAPÍTOL IV FAMÍLIES

### Article 21. Les famílies LGTBI<sup>11</sup>

1. Les famílies gaudeixen de la protecció jurídica que determina la llei, que empara sense discriminació les relacions familiars derivades del matrimoni, la convivència en parella estable i les famílies formades per un progenitor amb els seus descendents.

2. S'ha de garantir, d'acord amb la normativa vigent, que en la valoració de la idoneïtat en els processos d'adopció i acolliment familiar no hi hagi discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. El procés d'estudi i valoració de la idoneïtat ha de ser informador i formador, d'acord amb la diversitat del fet familiar.

<sup>10</sup> Vid. art. 26.5 de la Llei 7/2018, de 31 de juliol (§45).

<sup>11</sup> Vid. art. 3 k de la Llei 8/2018, de 31 de juliol, de suport a les famílies (BOIB núm. 97, de 7 d'agost).

3. Els òrgans competents del Govern de les Illes Balears, dels consells insulars i dels ens locals, en matèria de família i igualtat, poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. S'ha d'incidir particularment en la informació i la promoció de la igualtat de tracte de les persones LGTBI més vulnerables per raó del gènere, per raó de l'edat o per raó de diversitat funcional, com els i les adolescents, els i les joves, les persones grans o les persones amb diversitat funcional (persones amb discapacitat) per garantir el gaudi total de llurs drets i el lliure desenvolupament de llur personalitat en l'àmbit familiar.

4. El servei d'atenció integral a què fa referència l'article 9 d'aquesta llei, en coordinació amb els governs locals, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport, especialment en els casos de violència masclista o en els casos en què es trobin implicats els grups LGTBI.

5. En cas de mort d'un membre d'una parella estable, l'altre membre de la parella ha de poder prendre part, en les mateixes condicions que en cas de matrimoni, en els tràmits i les gestions relatius a la identificació i la disposició del cadàver, l'enterrament, la recepció d'objectes personals o qualsevol altre tràmit o gestió que siguin necessaris.

6. Les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir els mecanismes necessaris per tal que la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGTBI i a la diversitat del fet familiar.

### TÍTOL III MESURES PER GARANTIR LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA DE LES PERSONES ATENENT LA SEVA IDENTITAT I L'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

#### **Article 22. Persones transsexuals. Mesures en l'àmbit de l'administració**

1. Als efectes del que disposa aquesta llei i en l'àmbit competencial de la comunitat autònoma, s'han d'establir per reglament les condicions per tal que les persones transsexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat, especialment en els àmbits educatiu, universitari i sanitari. Això no afecta la identitat jurídica, que requereix, si n'és el cas, la rectificació registral corresponent.

A) Tenint en compte el dret de les persones transsexuals a poder desenvolupar lliurement la seva personalitat durant la seva infància i adolescència conforme a la seva identitat sexual, els equips directius dels centres educatius han d'establir les següents mesures a fi d'evitar discriminacions per raó d'identitat sexual i el menyspreu dels drets a la intimitat i a la vida privada de l'alumnat:<sup>12</sup>

a) S'indicarà al professorat i al personal d'administració i serveis del centre que es dirigeixi a l'alumnat transsexual pel nom triat per aquest o, en cas de no estar emancipat o no comptar amb les suficients condicions de maduresa, per l'indicat per algun dels seus representants legals. Es respectarà el seu dret a utilitzar aquest nom en totes les activitats docents i extraescolars que es realitzin al centre, incloent-hi els exàmens.

<sup>12</sup> Vid. Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans\* de les Illes Balears [<https://www.caib.es>].

- b) Sense perjudici que en les bases de dades de l'administració educativa es mantinguin les dades d'identitat registrals, s'adequarà la documentació administrativa d'exposició pública i la que pugui dirigir-se a l'alumnat, fent figurar en aquesta documentació el nom triat, evitant que aquest nom aparegui de forma diferent als noms de la resta de l'alumnat.
  - c) S'ha de respectar la imatge física de l'alumnat transsexual, així com la lliure elecció de la seva indumentària. Si al centre existeix l'obligatorietat de vestir un uniforme diferenciat per sexes, es reconeixerà el dret de l'alumnat transsexual a vestir el que correspongui en funció de la identitat sexual manifestada.
  - d) Si es realitzen activitats diferenciades per sexe, es tindrà en compte el sexe sentit per l'alumnat, i se'n garantirà l'accés i l'ús de les instal·lacions del centre d'acord amb la seva identitat de gènere, incloent-hi els banys i els vestuaris.
- B) S'establirà un protocol d'atenció integral<sup>13</sup> per a les persones transsexuals, per millorar la detecció primerenca de les manifestacions de transsexualitat i la qualitat de l'assistència sanitària que es presta a aquest col·lectiu, que respecti els principis de lliure autodeterminació de gènere, de no-discriminació i no-segregació. Aquest protocol inclourà a la cartera de serveis bàsica el tractament hormonal d'adults i menors d'edat i a la cartera de serveis complementària es preveuran convenis amb centres de referència del Sistema Nacional de Salut per sufragar el procés de reassignació sexual, tot això previ compliment dels requisits i tràmits previstos en l'article 8 *quinquies* de la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del Sistema Nacional de Salut. L'assistència psicològica a les persones transsexuals serà la comuna prevista per a la resta dels usuaris del sistema sanitari públic dels Illes Balears.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears han de vetllar, en qualsevol dels seus procediments, pel respecte a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei, i perquè se les tracti en qualsevol àmbit públic pel nom que les representa i pel gènere amb el qual s'identifiquen, inclòs l'àmbit sanitari, que proporcionarà una identificació sanitària conforme a la identitat social.
3. Estarà garantit l'accés a les tècniques de reproducció assistida incloent-hi com a beneficiàries totes les persones LGTBI amb capacitat gestant o no i/o les seves parelles. En condicions d'igualtat amb la resta de la població se'ls oferirà la possibilitat de congelació de teixit gonadal, per a la seva futura recuperació, abans de l'inici dels tractaments hormonals.
4. Les persones transsexuals s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

## TÍTOL IV PERSONES INTERSEXUALS

### **Article 23. Protocol d'atenció integral a persones intersexuals**

1. S'establirà un protocol específic d'actuació en matèria d'intersexualitat que inclourà l'atenció psicològica adequada a la persona intersexual i als pares/mares o persones tutores, i els tractaments requerits en atenció al gènere amb el qual s'identifica.

<sup>13</sup> Vid. Protocol integral d'atenció sanitària de persones trans\* a les Illes Balears [<https://www.ibsalut.es>].

S'evitarà sempre que sigui possible la intervenció mèdica immediata (quirúrgica o hormonal) del procés de normalització sexual per ajustar-se a les normes físiques del binarisme de gènere.

2. El sistema sanitari públic de les Illes Balears vetllarà per l'eradicació de les pràctiques de modificació genital en bebès nounats atenent únicament criteris quirúrgics i en un moment en el qual es desconeix quina és la identitat real de la persona intersexual nounata. Tot això amb l'excepció dels criteris mèdics basats en la protecció de la salut de la persona nounata.

3. Es procurarà conservar les gònades amb la finalitat de preservar una futura aportació hormonal no induïda, incloent en els controls els marcadors tumorals.

4. No es realitzaran proves d'hormonació induïda amb finalitats experimentals ni d'un altre tipus fins que la pròpia persona o els seus tutors legals així ho requereixin en funció de la identitat sexual amb la qual s'identifica.

5. Es formarà el personal sanitari posant l'accent principalment en la correcció de tracte i la privacitat.

6. Es preservarà la intimitat del pacient en la seva història clínica de manera que no tot el personal sanitari pugui conèixer la seva condició, excepte quan sigui estrictament necessari.

## TÍTOL V MECANISMES PER GARANTIR EL DRET A LA IGUALTAT

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### **Article 24. Tutela judicial i administrativa del dret a la igualtat de les persones LGTBI**

La tutela judicial i administrativa davant les conculcacions del dret a la igualtat de les persones LGTBI ha de comprendre, segons el cas, l'adopció de totes les mesures necessàries adreçades al cessament immediat de la discriminació, l'adopció de mesures cautelars, la prevenció de violacions imminents o ulteriors, la indemnització dels danys i perjudicis causats i el restabliment de la persona perjudicada en el ple exercici del seu dret. Quan la discriminació quedi acreditada, el dany moral s'ha de valorar atenent les circumstàncies del cas i la gravetat de la lesió efectivament produïda.

#### **Article 25. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de les persones LGTBI**

1. Tenen la consideració d'interessat i interessada en els procediments administratius en què calgui pronunciar-se respecte d'una situació de discriminació, i sempre amb l'autorització de la persona o les persones afectades, les entitats, associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre llurs finalitats la defensa i la promoció dels drets humans. Tenen la mateixa consideració els sindicats, les associacions professionals i les organitzacions de consumidors i usuaris.

2. D'acord amb els termes establerts per les lleis processals, les entitats, les associacions, les organitzacions i els sindicats a què fa referència l'apartat 1 anterior estan legitimats per defensar els drets i els interessos de les persones afiliades o associades que ho vulguin així en processos judicials civils, contenciosos administratius i socials.

## CAPÍTOL II DRET D'ADMISSIÓ

### **Article 26. Dret d'admissió**

1. L'exercici del dret d'admissió no pot comportar en cap cas discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. La prohibició de discriminació abasta tant les condicions d'accés com la permanència en els establiments, i l'ús i el gaudi dels serveis que s'hi presten. Els criteris i les limitacions de les condicions, tant d'accés com de permanència, han de ser exposats per mitjà de rètols visibles col·locats en els llocs d'accés i per altres mitjans que es determinin reglamentàriament.

3. Els titulars dels establiments i espais oberts al públic i els organitzadors d'espectacles i activitats recreatives estan obligats a impedir-hi l'accés o a expulsar-ne les persones següents, amb l'auxili, si cal, de la força pública:

- a) Les persones que utilitzin la violència verbal o física cap a altres persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.
- b) Les persones que duguin i exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia o la transfòbia.

## CAPÍTOL III DRET A L'ATENCIÓ I A LA REPARACIÓ

### **Article 27. Dret a una protecció integral, real i efectiva**

Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir a les persones LGTBI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva.

### **Article 28. Contravenció de la llei en l'àmbit contractual**

Són nuls de ple dret les disposicions, els actes o les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i poden donar lloc a responsabilitats d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

### **Article 29. Dret a l'atenció i a l'assessorament jurídic**

Les administracions públiques de les Illes Balears han d'establir, en l'àmbit de les seves competències, els mecanismes necessaris per garantir que les persones LGTBI tinguin dret a rebre tota la informació i l'assessorament jurídic especialitzat relacionat amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra aquestes persones.

### **Article 30. Inversió de la càrrega de la prova**

1. D'acord amb el que estableixen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la interessada al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

2. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere poden ser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics. També es poden tenir en compte proves estadístiques i tests de situació. S'han d'establir per reglament les condicions i garanties d'aplicació.

3. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.

4. El que estableix l'apartat 1 anterior no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

### **Article 31. Protocol d'atenció policial davant delictes d'odi<sup>14</sup>**

La comunitat autònoma de les Illes Balears, dins l'àmbit de la seva competència i conjuntament amb els ajuntaments, impulsarà un protocol d'atenció a les víctimes dels delictes d'odi a les policies locals dels diferents municipis.

### **Article 32. Avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere**

Les administracions públiques de les Illes Balears incorporaran l'avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere en el desenvolupament de les seves competències, per garantir la integració del principi d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI sobre totes les disposicions legals o reglamentàries que s'impulsin dins del territori de la comunitat autònoma.

## **CAPÍTOL IV RÈGIM D'INFRACCIONS I SANCIONS**

### **Article 33. Concepte d'infracció**

1. Són infraccions administratives en l'àmbit dels drets de les persones LGTBI les accions o omissions tipificades per aquesta llei, sempre que no constitueixin delictes.

2. No es considera discriminació la diferència de tracte basada en alguna de les causes establertes per aquesta llei derivada d'una disposició, una conducta, un acte, un criteri o una pràctica que es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i com a mitjà adequat, necessari i proporcionat per a assolir-la.

3. Les conductes discriminatòries per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tinguin lloc dins l'àmbit del treball i que estiguin tipificades com a infracció per la legislació laboral, han de ser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.

### **Article 34. Concurrència amb l'ordre jurisdiccional penal**

1. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els supòsits en què s'aprecii identitat de subjecte, fets i fonament.

2. En els casos en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ser constitutives de delictes, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent

---

<sup>14</sup> Vid. disposició addicional 6a de la Llei 4/2013, de 17 de juliol (§54). El Consell d'LGTBI de les Illes Balears va aprovar aquest Protocol el 16 de juny de 2022.

i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions. En els casos en què no s'estimi l'existència de delictes, l'òrgan administratiu ha de continuar el procediment sancionador i considerar provats els fets que ho hagin estat en seu judicial.

### **Article 35. Procediment**

1. Els òrgans competents per iniciar, instruir i resoldre els expedients sancionadors han d'aplicar la normativa de procediment sancionador aplicable als àmbits de competència de l'Administració de les Illes Balears d'acord amb els principis de legalitat, competència, irretroactivitat, tipicitat, responsabilitat, proporcionalitat, prescripció i prohibició de doble sanció.

2. Si l'òrgan competent, durant la fase d'instrucció, considera que la potestat sancionadora amb relació a la presumpta conducta infractora correspon a una altra administració pública, ha de posar aquest fet en el seu coneixement i li ha de trametre l'expedient corresponent.

### **Article 36. Infraccions**

1. Les infraccions poden ser lleus, greus o molt greus d'acord amb el que estableix aquesta llei, sempre que no siguin constitutives de delictes.

2. Les infraccions no poden ser objecte de sanció sense instrucció prèvia de l'expedient pertinent, d'acord amb el procediment administratiu.

3. Són infraccions lleus:

- a) Fer servir expressions vexatòries, d'una forma intencionada i per qualsevol mitjà, contra les persones o llurs famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- b) Emetre intencionadament expressions vexatòries, d'LGTTBI fòbia, en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.
- c) Tenir comportaments que suposin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit, de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere.
- d) No facilitar la tasca o negar-se parcialment a col·laborar amb l'acció investigadora dels serveis d'inspecció del Govern de les Illes Balears o de qualsevol servei anàleg dels consells insulars o dels ens locals que estiguin investigant un possible cas objecte d'aquesta llei.

4. Són infraccions greus:

- a) Fer servir expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada i/o reiterada.
- b) Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de llurs famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes.
- c) Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o establiment obert al públic per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere d'aquesta persona.
- d) Emetre intencionadament i/o reiteradament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions LGTTBI fòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

- e) Realitzar actes que impliquin aïllament, rebuig o menyspreu públic i notori de persones per causa d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
  - f) La implantació, l'impuls o la tolerància de pràctiques laborals discriminatòries a empreses que rebin subvencions, bonificacions o ajudes públiques de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
  - g) L'elaboració, la utilització o la difusió en centres educatius de la comunitat autònoma de les Illes Balears, de llibres de text i materials didàctics que presentin les persones com superiors o inferiors en dignitat humana en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o que incitin a la violència per aquest motiu.
  - h) L'obstrucció o la negativa absoluta a l'actuació dels serveis d'inspecció del Govern de les Illes Balears o de qualsevol servei anàleg dels consells o dels ens locals que estiguin investigant un possible cas objecte d'aquesta llei.
5. Són infraccions molt greus:
- a) L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o llurs famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
  - b) Convocar o donar suport explícit a espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGTBI.
  - c) Qualsevol represàlia o tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol casta, destinat a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

### **Article 37. Sancions**

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa per una quantia que anirà des d'un mínim, equivalent a l'import del salari mínim interprofessional de les Illes Balears corresponent al període d'un mes, a un màxim de 3.000 euros.
2. Per a infraccions greus es podrà imposar una multa per una quantia que anirà des d'un mínim de 3.001 euros a un màxim de 30.000 euros. També es podrà acordar:
  - a) La prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període comprès entre un i tres anys.
  - b) La prohibició de contractar amb l'Administració de les Illes Balears, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període comprès entre un i tres anys.
  - c) La inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.
3. Per la comissió d'infraccions molt greus es pot imposar una multa per una quantia que anirà des d'un mínim de 30.001 euros a un màxim de 90.000 euros. També es podrà acordar:
  - a) La prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període comprès entre tres anys i un dia i cinc anys.
  - b) La prohibició de contractar amb l'Administració de les Illes Balears, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període d'entre tres anys i un dia i cinc anys.
  - c) La inhabilitació temporal, pel mateix període, de la persona física o jurídica responsable per exercir la titularitat de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.

4. Per concretar les sancions que sigui procedent d'imposar i, si escau, per graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció o les sancions, aplicades a la lesió ocasionada, al nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i a la naturalesa del deure afectat segons la legislació vigent. S'han de considerar especialment els criteris següents:

- a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de la persona infractora.
- b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.
- c) La reincidència o la reiteració.
- d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.
- e) La transcendència econòmica i social de la infracció.
- f) El benefici que hagi obtingut la persona infractora.
- g) L'incompliment reiterat dels advertiments o de les recomanacions previs dels serveis socials.
- h) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.
- i) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides o la reparació voluntària dels danys causats, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat una resolució.
- j) La pertinença de la persona infractora a forces i cossos de seguretat.
- k) La pertinença de la persona infractora a un grup organitzat d'ideologia expressament LGTBI fòbica.

5. La discriminació múltiple i la victimització secundària incrementen en un grau, respecte de cadascuna de les causes que hi concorren, el tipus d'infracció establerta per aquesta llei.

6. L'objectiu de la sanció ha de ser la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que hagi causat o pugui causar la discriminació.

### **Article 38. Responsables**

1. Són responsables de les infraccions tipificades per aquesta llei les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits d'infracció establerts per aquesta llei.

2. La responsabilitat és solidària quan hi hagi diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun en la comissió de la infracció.

### **Article 39. Prescripció**

1. Les infraccions establertes per aquesta llei tipificades de lleus prescriuen al cap d'un any; les tipificades de greus, al cap de devuit mesos; i les tipificades de molt greus, al cap de tres anys.

2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap de devuit mesos si són lleus, al cap de dos anys si són greus i al cap de tres anys si són molt greus.

El còmput de la prescripció de les sancions començarà a comptar des que adquireixi fermesa la resolució que imposi la sanció.

### **Article 40. Competència**

1. La competència per incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions corresponen a la persona titular de la secretaria general de la conselleria competent en matèria de no-discriminació de les persones LGTBI.

2. Les institucions que tenen encomanada la defensa dels drets de la ciutadania de les Illes Balears podran instar l'òrgan competent per imposar sancions a incoar els expedients per incompliment d'aquesta llei per causa d'acció o omissió de les administracions públiques.

#### **Article 41. Garantia estadística**

1. L'obtenció de dades estadístiques oficials per a l'elaboració de polítiques públiques antidiscriminatòries en l'àmbit LGTBI s'ha de dur a terme en el marc de la legislació balear en matèria estadística, especialment pel que fa a la regulació del secret estadístic, en els termes establerts per la normativa balear d'estadística vigent, la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal i la resta de normativa aplicable.

2. L'òrgan responsable de coordinar les polítiques LGTBI ha d'elaborar i encarregar, i publicar periòdicament, estadístiques i estudis qualitius relatius especialment a:

- a) Agressions i discriminacions contra persones LGTBI.
- b) Denúncies presentades en virtut d'aquesta llei i denúncies penals presentades per delictes en l'àmbit de la discriminació o la violència contra persones LGTBI.
- c) Resolucions administratives i sentències judicials, i el sentit d'aquestes, relacionades amb l'objecte d'aquesta llei, en particular les que poden provar l'existència de discriminacions indirectes i ajudar a elaborar mesures per a polítiques públiques antidiscriminatòries.
- d) La situació real del col·lectiu LGTBI des de l'Institut d'Estadística de les Illes Balears (IBESTAT) en els diferents àmbits on hi ha LGTBI fòbia, delictes d'odi, assetjament escolar, inserció laboral i atenció sanitària.

3. L'òrgan coordinador de les polítiques LGTBI vetllarà perquè s'incorpori la variable orientació sexual i identitat sexual en els diferents estudis sociològics de caràcter generalista que duguin a terme les diferents àrees de govern.

4. L'òrgan responsable de coordinar les polítiques LGTBI pot proposar l'establiment d'acords i convenis amb altres administracions i institucions públiques i organitzacions per donar compliment a l'apartat 2 anterior.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Disposició addicional primera. Impacte social de la llei**

En el termini de dos anys a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, l'òrgan que coordini les polítiques LGTBI de les diverses conselleries del Govern de les Illes Balears ha d'avaluar l'impacte social d'aquesta llei i fer pública aquesta avaluació. També ha de fer una avaluació contínua de procés i de resultats que es publicarà en forma d'informe amb periodicitat anual, al qual es donarà difusió.

#### **Disposició addicional segona. Cooperació i col·laboració entre institucions**

1. A partir que es posi en marxa la Sindicatura de Greuges, d'acord amb les atribucions que li assignen l'Estatut d'Autonomia i la Llei 1/1993, de 10 de març, el síndic de Greuges exercirà les funcions relatives a la defensa de drets i llibertats en matèria de no-discriminació de les persones LGTBI que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions, tant públiques com privades.

2. El Govern de les Illes Balears ha de cooperar, en l'àmbit de la no-discriminació de les persones LGTBI, amb els organismes i òrgans competents en la defensa de drets i llibertats,

oferir-los tota la informació de què disposi i donar-los el suport necessari en llurs actuacions.

3. Pla interinstitucional: el Govern de les Illes Balears impulsarà un pla interinstitucional que garanteixi la coordinació entre els diferents organismes competents per a l'aplicació de les polítiques públiques previstes en aquesta llei.

#### **Disposició addicional tercera. Memòria econòmica**

El Govern de les Illes Balears presentarà una memòria econòmica per desenvolupar aquesta llei en un termini de sis mesos comptador a partir de la seva entrada en vigor.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

#### **Disposició transitòria única. Procediment sancionador**

Mentre no s'aprovi un decret que reguli el procediment sancionador en matèria antidiscriminatòria, continua sent aplicable el procediment establert pel Decret 14/1994, de 10 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament del procediment per a l'exercici de la potestat sancionadora de les Illes Balears.

## **DISPOSICIONS FINALS**

#### **Disposició final primera. Termini per al desplegament reglamentari**

El Govern de les Illes Balears, en l'àmbit de les seves competències, ha de dictar en el termini d'un any a comptar des de l'aprovació d'aquesta llei les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per aplicar-la i desplegar-la.

#### **Disposició final segona. Entrada en vigor i afectacions pressupostàries**

1. Aquesta llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

2. Els preceptes, el compliment dels quals exigeix la realització de despesa amb càrrec als pressupostos de la comunitat autònoma de les Illes Balears, tenen efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de pressupostos corresponent a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor d'aquesta llei.



# §56

## LLEI 9/2019, DE 19 DE FEBRER, DE L'ATENCIÓ I ELS DRETS DE LA INFÀNCIA I L'ADOLESCÈNCIA DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 26, de 28 de febrer de 2019;*

*BOE núm. 89, de 13 d'abril de 2019)*

### TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

(...)

#### **Article 3. Interès superior de la persona menor d'edat**

(...)

2. Als efectes de la interpretació i l'aplicació de l'interès superior de la persona menor d'edat en cada cas, s'han de tenir en compte els criteris generals següents, sens perjudici dels que estableix la legislació específica aplicable així com d'altres que es puguin considerar adequats atenent les circumstàncies concretes del supòsit:

(...)

d) La preservació de la identitat, la cultura, la religió, les conviccions, l'orientació i la identitat sexual o l'idioma de la persona menor d'edat, així com la no-discriminació de l'infant o l'adolescent per aquestes condicions o qualssevol altres, inclosa la diversitat funcional, en garantia del desenvolupament harmònic de la seva personalitat.

3. Aquests criteris s'han de ponderar tenint en compte els elements generals següents:

(...)

b) La necessitat de garantir la seva igualtat i no-discriminació per la seva vulnerabilitat especial, ja sigui per la mancança d'un entorn familiar, el fet de patir maltractament, la seva diversitat funcional, la seva orientació i identitat sexual, la seva condició de refugiat, sol·licitant d'asil o protecció subsidiària, la seva pertinença a una minoria ètnica, o qualsevol altra característica o circumstància rellevant.

(...)

(...)

#### **Article 5. Principis rectors de l'actuació administrativa**

1. Els principis rectors de l'actuació administrativa dels poders públics en relació amb les persones menors d'edat són els següents:

(...)

- c) Els poders públics han de garantir el principi d'igualtat i eliminar qualsevol discriminació a les persones menors d'edat per raó de naixement, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, raça, origen nacional, ètnic o social, religió, convicció, ideologia, opinió, cultura, llengua, idioma, condició física, psíquica o sensorial, malaltia, posició econòmica o qualsevol altra circumstància personal, familiar o social discriminatòria.
- d) S'han d'aprofitar les circumstàncies personals, congènites o sobrevingudes, que afectin les condicions de vida i el desenvolupament de qualsevol infant o adolescent, per promoure els mecanismes de compensació necessaris per assegurar el principi d'igualtat d'oportunitats, especialment entre infants i entre adolescents, i el respecte a les diferències.
- e) S'han de potenciar les actuacions preventives i la detecció precoç de les circumstàncies que puguin suposar situacions d'explotació, indefensió, inadaptació, marginació, abandonament, maltractament actiu o passiu de qualsevol tipus, desavantatge social o la conculcació d'algun dels drets que tenguin reconeguts els infants i els adolescents.

(...)

- i) S'han de fomentar, en els infants i en els adolescents, els valors de tolerància, solidaritat, respecte, igualtat, participació, cooperació, igualtat d'oportunitats entre homes i dones i, en general, els principis democràtics de convivència que estableixen la Constitució Espanyola i l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears.

(...)

- p) Els poders públics de les Illes Balears han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques que afectin la infància i l'adolescència.

(...)

(...)

#### **Article 10. Interpretació de les normes relatives a les persones menors d'edat**

1. Les disposicions d'aquesta llei, les normes que la despleguen i les altres disposicions de la comunitat autònoma de les Illes Balears relatives a les persones menors d'edat s'han d'interpretar d'acord amb els tractats internacionals ratificats per l'Estat espanyol, especialment la Convenció sobre els drets de l'infant de les Nacions Unides, de 20 de novembre de 1989, la Convenció europea dels drets humans, de 4 de novembre de 1950, els principis consagrats en la Carta Europea dels Drets de l'Infant i en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, de 7 de desembre de 2000, les observacions generals del Comitè dels Drets de l'Infant de Ginebra, la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, la Constitució Espanyola, l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears i també totes les resolucions sobre persones menors d'edat aprovades pel Parlament de les Illes Balears.

2. Els poders públics han d'interpretar i aplicar aquesta llei garantint la igualtat en la diferència de les persones menors d'edat d'ambdós sexes, per eliminar qualsevol discriminació per raó de naixement, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, raça, origen nacional, ètnic o social, religió, convicció, ideologia, opinió, cultura, llengua, idioma, condició física, psíquica o sensorial, malaltia, posició econòmica o qualsevol altra circumstància personal, familiar o social.

(...)

## TÍTOL II DELS DRETS I ELS DEURES DELS INFANTS I ELS ADOLESCENTS

### CAPÍTOL I DRETS I LLIBERTATS CIVILS I POLÍTICS

(...)

#### **Article 16. Dret a la no-discriminació**

1. Els poders públics han de garantir el principi d'igualtat i eliminar qualsevol discriminació a les persones menors d'edat per raó de naixement, sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, raça, origen nacional, ètnic o social, religió, convicció, ideologia, opinió, cultura, llengua, idioma, condició física, psíquica o sensorial, malaltia, posició econòmica o qualsevol altra circumstància personal, familiar o social.

2. Els poders públics han d'identificar d'una manera activa les persones menors d'edat que, individualment o en grup, requereixen l'adopció de mesures protectores especials per reduir o eliminar factors de discriminació.

#### **Article 17. Perspectiva de gènere**

Les administracions públiques introduiran la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les mesures que s'adoptin en relació amb els nins, nines i adolescents, en totes les actuacions i programes dirigits a menors d'edat, amb especial atenció a la desigualtat i/o discriminació per raons de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

#### **Article 18. Dret a la identitat, al nom, a la nacionalitat i al coneixement dels orígens**

1. Les persones menors d'edat tenen dret a la seva identitat personal i sexual, i a tenir un nom i una nacionalitat des del moment de néixer.

(...)

3. Els menors tenen dret a la seva identitat de gènere i a l'expressió de la seva orientació sexual, sense cap discriminació. En l'exercici del seu dret a la identitat de gènere, podran, segons els protocols que s'estableixin, començar amb la reassignació del seu cos a la seva identitat de gènere.

(...)

(...)

### CAPÍTOL V SALUT I INTEGRITAT, PREVENCIÓ I PROTECCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA

(...)

#### SECCIÓ 2a INTEGRITAT, PREVENCIÓ I PROTECCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA

(...)

### **Article 35. Dret a la prevenció i la protecció contra la violència**

1. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les competències respectives i per protegir la integritat de les persones menors d'edat, han d'aprovar, desenvolupar i executar programes destinats a adoptar mesures preventives per protegir-les contra tota forma de violència: maltractaments físics o psíquics; càstigs físics humiliants o denigrants; descuit o tracte negligent; ús i tràfic d'estupefaents, drogues tòxiques i substàncies psicotròpiques; mendicitat infantil; explotació laboral; agressions i abusos sexuals; corrupció; violència masclista, d'acord amb el que estableix la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes; violència en l'àmbit familiar, sanitari, social o educatiu; assetjament escolar; tràfic d'éssers humans; mutilació genital femenina; violència a través de les noves tecnologies; i qualsevol altra forma d'explotació o abús.

2. Per a la detecció i la notificació de les situacions assenyalades, s'han d'establir els mecanismes de coordinació adequats, especialment entre els àmbits sanitari, educatiu, de serveis socials i policial. A tal efecte, es seguiran les prescripcions establertes en el protocol marc interdisciplinari de maltractament infantil de les Illes Balears i en les guies d'aplicació en els àmbits esmentats. Addicionalment, en els casos de violència de gènere, s'han d'establir els mecanismes de coordinació amb els organismes competents en igualtat i violència de gènere. La conselleria competent en matèria de persones menors d'edat del Govern de les Illes Balears ha de gestionar el Registre Unificat de Maltractament Infantil, el qual té naturalesa administrativa i ha de permetre centralitzar tota la informació i integrar totes les notificacions de les situacions detectades pels diferents àmbits esmentats relatives a un mateix infant o adolescent.

3. La detecció i la notificació d'aquestes situacions al Registre Unificat de Maltractament Infantil són tràmits que han de complir els professionals de qualsevol servei, departament o administració dels àmbits esmentats en l'apartat anterior. Així mateix, a més de les actuacions i les mesures de protecció que preveu aquesta llei, les administracions públiques han de posar en coneixement del Ministeri Fiscal els fets que atemptin contra la integritat de les persones menors d'edat, sens perjudici del que disposa la legislació processal penal.

4. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les competències respectives, han de posar en marxa programes d'informació i prevenció dirigits a advertir dels efectes perjudicials en l'àmbit educatiu, cultural i social de l'activitat de les sectes i d'altres grups que tinguin com a finalitat alterar l'equilibri psíquic o que utilitzin mitjans per alterar-lo.

(...)

## **CAPÍTOL XII INTERNET I NOVES TECNOLOGIES**

### **Article 60. Informació digital**

1. Les persones menors d'edat tenen dret a l'ús d'Internet i de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) d'una manera adequada al seu desenvolupament.

2. Els pares i mares o les persones que tinguin atribuïda la tutela o la guarda de les persones menors d'edat, els responsables de l'educació i els poders públics en l'àmbit de les seves competències han de vetllar perquè els infants i els adolescents facin un bon ús

d'Internet i de les TIC d'acord amb els principis constitucionals i els drets que recull aquesta llei.

3. Les administracions públiques de les Illes Balears, en l'àmbit de les competències respectives, han de dur a terme les actuacions següents:

- a) Fomentar la participació i el coneixement de la cultura d'Internet i de les TIC mitjançant programes informatius i formatius destinats als pares i mares, les persones que tinguin atribuïda la tutela o la guarda de les persones menors d'edat, els responsables de l'educació i, especialment, els infants i els adolescents.
- b) Fomentar, mitjançant mesures de sensibilització social, l'ús responsable i acurat de la xarxa entre els infants i els adolescents.
- c) Fer prendre consciència a la societat de les possibilitats i els perills de l'ús d'Internet i de les TIC per part dels infants i els adolescents.
- d) Fomentar la col·laboració d'entitats, tant de caire públic com privat, en la promoció de la seguretat a la xarxa.
- e) Procurar eines i recomanacions que ajudin a fomentar l'ús segur i responsable d'Internet i de les TIC.

4. En els establiments en què s'ofereixin serveis telemàtics, s'han d'instal·lar els mitjans tècnics de contingut necessaris per limitar l'accés dels infants i els adolescents a les pàgines el contingut de les quals resulti perjudicial per al desenvolupament de la seva personalitat.

(...)

## TÍTOL IV DEL SISTEMA DE PROTECCIÓ DE LA INFÀNCIA I L'ADOLESCÈNCIA

(...)

### CAPÍTOL V DISPOSICIONS COMUNES A LA GUARDA I A LA TUTELA

(...)

#### SECCIÓ 6a ACOLLIMENT RESIDENCIAL

(...)

#### **Article 171. Drets dels infants i els adolescents acollits en centres**

1. Els infants o els adolescents, mentre són acollits en centres d'acollida, tenen, respecte de les persones que els guarden, els mateixos drets i deures que els corresponen en la relació amb el tutor o tutora establerts en aquesta llei i en la legislació civil.

2. Especialment, tenen els drets següents:

(...)

- b) Ser atesos sense discriminació per raó de naixement, edat, raça, ètnia, sexe, estat civil, orientació sexual, identitat de gènere, aptitud física o psíquica, estat de salut,

llengua, cultura, religió, creença, ideologia o qualsevol altra condició o circumstància personal, econòmica o social, amb respecte als seus orígens i afavoriment de la conservació del seu bagatge cultural i religions.

(...)

(...)

## **CAPÍTOL VII REGISTRES**

(...)

### **SECCIÓ 2a REGISTRE UNIFICAT DE MALTRACTAMENT INFANTIL**

#### **Article 196. Registre Unificat de Maltractament Infantil**

1. Es crea el Registre Unificat de Maltractament Infantil de les Illes Balears com un sistema d'informació sobre els casos de maltractament infantil a les Illes Balears, a efectes de prevenció, detecció i notificació, estudis epidemiològics i estadístics.

2. Tota persona que, per raó de la seva professió, tengui coneixement, evidència o sospita de l'existència de qualsevol cas de maltractament a un infant o un adolescent, especialment si actua en l'àmbit dels serveis socials, en l'àmbit sanitari o en l'àmbit educatiu, està obligada a notificar el cas en l'àmbit policial, als òrgans judicials i al Ministeri Fiscal.

3. Reglamentàriament es desenvoluparan el contingut i el funcionament del Registre Unificat de Maltractament Infantil de les Illes Balears.

# §57

## DECRET 9/2017, DE 24 DE FEBRER, DE REGULACIÓ DEL CONSELL DE LESBIANES, GAIS, TRANS, BISEXUALS I INTERSEXUALS DE LES ILLES BALEARS

(*BOIB núm. 24, de 25 de febrer de 2017; correcció d'errades BOIB núm. 33, de 18 de març de 2017*)<sup>1</sup>

### CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

#### Article 1. Objecte

Aquest Decret té per objecte establir la regulació, la composició i el règim de funcionament del Consell de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals de les Illes Balears (d'ara endavant, Consell d'LGTTBI de les Illes Balears), creat mitjançant l'article 7 de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTTBI fòbia.

#### Article 2. Naturalesa i adscripció

1. El Consell d'LGTTBI de les Illes Balears és l'òrgan col·legiat de caire consultiu i superior de participació ciutadana en matèria de drets i deures de persones lesbianes, gais, transsexuals, transgènere, bisexuals i intersexuals.

2. El Consell s'adscriu inicialment a la Conselleria de Presidència i, en tot cas, a la conselleria competent en matèria d'igualtat o, si escau, específicament d'igualtat de les persones LGTTBI, sense integrar-se en la seva estructura jeràrquica.

#### Article 3. Finalitat

El Consell d'LGTTBI de les Illes Balears té com a finalitat servir d'instrument per a la cooperació entre l'Administració i el teixit de la societat civil que treballa a favor dels drets i de la no-discriminació de les persones LGTTBI.

#### Article 4. Funcions

Són funcions del Consell d'LGTTBI de les Illes Balears:

- a) Deliberar sobre propostes de millora de l'actuació de les administracions públiques en els sectors d'intervenció prevists en el títol II de la Llei 8/2016 i formular-ne.
- b) Elaborar informes sobre matèria LGTTBI que li encomani la conselleria d'adscripció.
- c) Elaborar, per iniciativa pròpia, recomanacions i propostes sobre la política i les actuacions a favor dels drets de les persones LGTTBI de les Illes Balears.
- d) Participar amb un representant en els òrgans col·legiats de participació ciutadana del Govern de les Illes Balears dels àmbits que són objecte de la Llei 8/2016.

---

<sup>1</sup> Aquest Decret s'ha vist afectat pel Decret 33/2021, de 14 de juny (*BOIB núm. 79, de 15 de juny*).

- e) Col·laborar amb els consells d'LGTTBI o les comissions de participació que impulsin els consells insulars.
- f) Conèixer els informes o les memòries d'impacte social de la Llei 8/2016 emesos per l'òrgan coordinador de les polítiques LGTTBI de les Illes Balears, que preveuen l'article 8.6 i la disposició addicional primera de la mateixa Llei, i, si cal, fer-hi suggeriments.
- g) Donar suport a l'òrgan coordinador de les polítiques LGTTBI de les Illes Balears i col·laborar en la identificació dels indicadors i estàndards d'atenció necessaris en l'elaboració de l'informe d'impacte social de la Llei 8/2016.
- h) Promoure estudis i iniciatives sobre actuacions i projectes relacionats amb les polítiques LGTTBI.

## **CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ I FUNCIONAMENT**

### **Article 5. Composició del Consell d'LGTTBI de les Illes Balears**

El Consell d'LGTTBI de les Illes Balears està format pels òrgans següents:

- a) Ple del Consell
- b) Comissions de treball

### **Article 6. Composició del Ple del Consell**

1. Integren el Consell d'LGTTBI de les Illes Balears:
  - a) La presidenta, que és la consellera de Presidència, com a titular de la conselleria competent en matèria d'igualtat o, si escau, específicament d'igualtat de les persones LGTTBI.
  - b) El vicepresident o vicepresidenta, que ha de ser una persona que representi les associacions que defensen els drets de les persones LGTTBI a les Illes Balears, previstes en l'apartat 3 a) d'aquest article.
  - c) El secretari o secretària, que assisteix a les sessions amb veu però sense vot i que ha de ser designat o designada per la presidència del Consell d'LGTTBI entre els funcionaris de la conselleria de la qual és titular.
  - d) Els vocals que representen les administracions, les entitats, els agents socials i les persones i professionals que hagin destacat per la seva tasca i expertesa en aquest àmbit, d'acord amb els apartats 2 i 3 d'aquest article.
2. Vocals en representació de les administracions:
  - a) La directora general de Coordinació, com a titular de la direcció general competent en matèria d'igualtat o, si escau, específicament d'igualtat de les persones LGTTBI.
  - b) Sis representants de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, designats per les conselleries competents en cada un dels àmbits següents: laboral, educatiu, de la salut, dels serveis socials, de l'esport i del lleure, i d'administracions públiques.
  - c) La directora de l'Institut Balear de la Dona o la persona en qui delegui.
  - d) Quatre representants dels consells insulars: un representant per cada consell insular designat pel consell d'LGTTBI de caire insular, si està constituït, o, si no, un representant del consell insular designat per la conselleria competent en matèria d'igualtat o, si escau, específicament d'igualtat de les persones LGTTBI.
  - e) Un representant de la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears.

- f) Un representant de l'Ajuntament de Palma.
- g) Un representant de la Universitat de les Illes Balears.
- 3. Vocals en representació de les entitats i la societat civil:
  - a) Fins a un màxim de dotze representants, dos de cadascuna de les associacions més representatives en el territori de les Illes Balears, legalment constituïdes i en actiu, que tinguin per objectiu en els seus estatuts la defensa dels drets de les persones LGTBI, l'àmbit de les quals sigui insular o autonòmic. A més, per acreditar la representativitat les associacions, just abans de la sol·licitud per formar part del Consell d'LGTBI de les Illes Balears, han de complir els requisits següents:
    - 1r. Tenir un mínim de dos anys d'antiguitat des de la constitució com a entitat, que s'ha d'acreditar mitjançant un certificat del Servei d'Entitats Jurídiques del Govern de les Illes Balears.
    - 2n. Tenir un mínim de vint-i-cinc socis en actiu, que s'ha d'acreditar mitjançant una certificació del secretari o secretària de l'entitat.
    - 3r. Estar en actiu durant l'any anterior, comptador des de la data de sol·licitud d'incorporació al Consell d'LGTBI de les Illes Balears, cosa que s'ha d'acreditar mitjançant una memòria de les activitats dutes a terme durant el darrer any, juntament amb una programació anual d'activitats.
    - 4t. En el cas que el nombre d'associacions que compleixen els requisits anteriors superi el màxim establert, s'entendrà per més representativa l'associació que tinguin un nombre més gran de socis inscrits en actiu.
  - b) Un representant de cada una de les dues organitzacions sindicals més representatives en el territori de les Illes Balears.
  - c) Un representant de cada una de les dues organitzacions empresarials més representatives en el territori de les Illes Balears.
  - d) Un representant de cada un dels partits polítics o coalicions amb representació parlamentària.
  - e) Un màxim de tres persones que destaquin o hagin destacat, personalment o professionalment, per la tasca o l'expertesa en la defensa dels drets o en l'atenció de les persones LGTBI, a proposta de la presidència o la vicepresidència del Consell d'LGTBI i amb la ratificació prèvia del Ple.
- 4. La proposta de representants com a vocals del Consell ha d'incloure el suplent. Les entitats han de fer-ne la designació i poden sol·licitar el canvi de representants d'acord amb les normes de la seva organització, quan ho considerin convenient, llevat del supòsit de pèrdua obligatòria de la condició de membre de conformitat amb el que preveu l'article 12.
- 5. Les designacions s'han de fer d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, en els termes que recull la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, tant en el cas dels titulars com en el dels suplents, i s'ha de fomentar que les designacions dels representants que preveu la lletra a) de l'apartat 3 tinguin en compte la representació de les diverses identitats del col·lectiu LGTBI.
- 6. El secretari o secretària del Consell d'LGTBI ha de mantenir actualitzada la llista de vocals a l'efecte de poder informar dels quòrums per a la constitució vàlida de les sessions i dels vots necessaris perquè les votacions també siguin vàlides.

#### **Article 7. Funcions del Ple del Consell d'LGTBI**

El Ple del Consell d'LGTBI té les funcions següents:

- a) Exercir les funcions que estableix l'article 4 d'aquest Decret.
- b) Aprovar el reglament intern i les normes de funcionament del Consell.
- c) Aprovar les línies generals d'actuació del Consell.

- d) Crear les comissions de treball que consideri necessàries.
- e) Aprovar, si cal, els informes que presentin les comissions de treball.
- f) Aprovar la sol·licitud d'incorporacions i els cessaments en els casos que estableixen els articles 6 i 12.
- g) Elegir el vicepresident o vicepresidenta del Consell, d'acord amb el sistema rotatori previst en l'article 9, i disposar-ne el cessament.
- h) Elegir els representants del Consell d'LGTBI als òrgans col·legiats de participació ciutadana del Govern de les Illes Balears.

#### **Article 8. Funcions del president o presidenta**

Corresponen al president o presidenta del Ple del Consell les funcions següents:

- a) Exercir la representació del Consell.
- b) Disposar la convocatòria de les sessions ordinàries i de les extraordinàries del Ple, i fixar-ne l'ordre del dia, tenint en compte, si escau, les peticions de la resta de membres, sempre que s'hagin formulat amb prou antelació.
- c) Presidir les sessions, moderar el desenvolupament dels debats i suspendre'ls per causes justificades.
- d) Informar les administracions o les entitats corresponents dels acords del Ple, i també, si escau, donar publicitat entre la ciutadania en general dels acords en relació amb protocols o recomanacions d'actuació.
- e) Dirimir amb el seu vot els empats, a l'efecte d'adoptar acords.
- f) Visar les actes i els certificats dels acords de l'òrgan.
- g) Exercir totes les altres funcions que siguin inherents a la presidència.

#### **Article 9. Vicepresidència**

1. Corresponen al vicepresident o vicepresidenta les funcions del president o presidenta en cas de malaltia, absència o altres causes d'impossibilitat.

2. També exerceix les funcions que li delegui el president o presidenta, o les que li encomani el Ple del Consell.

3. L'acord per elegir el vicepresident o vicepresidenta s'ha de prendre per majoria simple dels membres del Ple, en primera votació, o per un terç en segona.

4. La vicepresidència s'exerceix per un període de dos anys.

No es poden exercir més de dos mandats consecutius, si bé això no obsta perquè, una vegada transcorreguts dos anys des del darrer mandat, qui ja hagi exercit la vicepresidència es pugui tornar a proposar i ser elegit o elegida.

5. En el moment que hagi d'accedir al càrrec una nova persona, s'ha de fer de manera alterna per raó de gènere.

#### **Article 10. Funcions del secretari o secretària**

Correspon al secretari o secretària vetllar per la legalitat formal i material de les actuacions de l'òrgan col·legiat, certificar-ne les actuacions i garantir que es respectin els procediments i les regles de constitució i adopció d'acords, de conformitat amb l'article 16 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Entre d'altres, també correspon al secretari o secretària:

- a) Assistir a les sessions amb veu però sense vot.
- b) Efectuar la convocatòria de les sessions de l'òrgan per ordre del president o presidenta, i també les citacions al conjunt de membres.
- c) Rebre els actes de comunicació dels membres amb l'òrgan i, per tant, les notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altra classe d'escrits de

- què hagi de tenir coneixement, així com rebre i certificar els escrits que els membres del Consell redactin per expressar i justificar els motius del sentit del seu vot.
- d) Preparar el despatx dels assumptes, i redactar i autoritzar les actes de les sessions.
  - e) Expedir els certificats de les consultes, els dictàmens i els acords aprovats.
  - f) Coordinar les comissions de treball creades pel Consell.
  - g) Exercir totes les altres funcions que siguin inherents a la secretaria.

#### **Article 11. Membres del Consell d'LGTBI**

1. Els membres del Consell poden:
  - a) Participar en els debats de les sessions.
  - b) Exercir el seu dret a vot i formular el seu vot particular, així com expressar el sentit del seu vot i els motius que el justifiquen. No es poden abstenir en les votacions els qui, per la seva qualitat d'autoritats o personal al servei de les administracions públiques, tinguin la condició de membres nats d'òrgans col·legiats, en virtut del càrrec que exerceixen.
  - c) Formular peticions, precís i preguntes.
  - d) Obtenir la informació necessària per complir les funcions assignades.
  - e) Exercir totes les altres funcions que siguin inherents a la seva condició.
2. Els membres del Consell no es poden atribuir les funcions de representació reconegudes a aquest òrgan, llevat que el mateix òrgan els les hagi atorgat expressament per una norma o per un acord adoptat vàlidament, per a cada cas concret.
3. En casos d'absència o de malaltia i, en general, quan es doni alguna causa justificada, els membres titulars de l'òrgan col·legiat han de ser substituïts pels seus suplents, si n'hi ha, i acreditats davant la secretaria de l'òrgan col·legiat, amb respecte a les reserves i limitacions que estableixin les seves normes d'organització.

#### **Article 12. Pèrdua de la condició de membre del Consell d'LGTBI**

1. Són causes de cessament com a membre del Consell d'LGTBI de les Illes Balears les següents:
  - a) Presentar una sol·licitud de baixa voluntària adreçada al president o presidenta, que ha de comunicar al Ple i, si escau, a l'entitat que representa, perquè designi una altra persona.
  - b) Deixar de complir algun dels requisits que estableix l'article 6, i comunicar-ho al Ple.
  - c) Tenir conductes o dur a terme activitats contràries als principis i a la finalitat del Consell, i que el Ple n'aprovi el cessament, previ procediment de caire contradictori que garanteixi l'audiència de l'interessat i el dret de defensa.
2. El cessament com a membre no impedeix la reincorporació amb plenitud de drets un cop esmenats els motius del cessament, en la forma que preveu l'article 6.

#### **Article 13. Funcionament del Ple del Consell**

1. El Ple s'ha de reunir dues vegades l'any amb caràcter ordinari i, de manera extraordinària, quan ho disposi mitjançant una convocatòria el president o presidenta, a iniciativa pròpia o a proposta d'almenys una tercera part de vocals.
 

Quan sigui possible, per fer les sessions amb assistència presencial i a distància s'haurà d'informar dels mitjans electrònics que es podran utilitzar, el sistema de connexió i, si escau, els llocs en què estiguin disponibles els mitjans tècnics necessaris per assistir i participar a la reunió, d'acord amb l'article 17 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

2. El president o presidenta ha d'establir la convocatòria de la sessió amb un mínim de deu dies d'antelació i ha de fixar-ne l'ordre del dia, excepte en el cas de sessions extraordinàries, la convocatòria de les quals s'ha d'establir dos dies abans que es duguin a terme. La informació sobre els temes que figurin en l'ordre del dia ha d'estar a disposició dels membres en el mateix termini.

Llevat que no sigui possible, les convocatòries s'han de trametre als membres de l'òrgan col·legiat per mitjans electrònics.

3. La sessió del Ple queda constituïda amb l'assistència del president o presidenta i del secretari o secretària, o de les persones que els substitueixin, i amb l'assistència de la meitat més un de la resta de membres. En cas que no hi hagi quòrum suficient, s'ha de reunir en segona convocatòria mitja hora després, i, en aquest cas, és necessària la presència d'una tercera part del conjunt de membres.

4. Els acords s'adopten per majoria simple i, en cas d'empat, el president o presidenta pot fer ús del seu vot de qualitat, sens perjudici del que determina l'article 9.3 quant a l'elecció del vicepresident o vicepresidenta.

#### **Article 14. Actes**

1. De cada sessió que dugui a terme l'òrgan col·legiat n'ha d'estendre una acta el secretari o secretària, que es pot aprovar en la mateixa sessió o en la immediatament següent.

Es considera aprovada en la mateixa sessió l'acta que, amb posterioritat a la reunió, sigui distribuïda entre els membres i en rebí la conformitat per qualsevol mitjà del qual el secretari o secretària deixi expressió i constància.

2. En l'acta s'han d'especificar necessàriament la relació de persones assistents, l'ordre del dia de la reunió, les circumstàncies del lloc i del temps en què s'ha dut a terme, els punts principals de les deliberacions, i també el contingut dels acords adoptats. També s'hi ha de fer constar, a sol·licitud dels membres respectius de l'òrgan, el vot contrari a l'acord adoptat, la seva abstenció i els motius que la justifiquin o el sentit del seu vot favorable.

Els membres que discrepin de l'acord majoritari poden formular un vot particular per escrit en el termini de dos dies, que s'ha d'incorporar al text aprovat.

3. El secretari o secretària pot expedir un certificat sobre els acords que s'hagin adoptat, sens perjudici de l'aprovació ulterior de l'acta. En els certificats d'acords adoptats expedits abans de l'aprovació de l'acta s'hi ha de fer constar expressament aquesta circumstància.

Els qui acreditin la titularitat d'un interès legítim es poden adreçar al secretari o secretària perquè se'ls expedeixi un certificat dels seus acords. El certificat s'ha d'expedir per mitjans electrònics, llevat que la persona interessada manifesti expressament el contrari i no tengui obligació de relacionar-se amb les administracions per aquesta via.

#### **Article 15. Comissions de treball**

1. Les comissions de treball són els òrgans ordinaris per mitjà dels quals el Consell d'LGTBI de les Illes Balears compleix les seves funcions, sens perjudici de les atribucions del Ple.

2. Les comissions de treball són creades pel Ple, que n'estableix la denominació, la composició, els objectius que li encomana, els terminis per assolir-los i les directrius d'actuació. Les comissions tenen preferentment caràcter temporal.

Formen part de les comissions els vocals i les vocals que manifestin la seva voluntat de participar-hi. Quan les sol·licituds siguin excessives i se n'hagi de fer una selecció, la decisió

correspon al president o presidenta, que, en tot cas, inclourà la diversitat d'opinions del Consell.

3. Sempre que sigui possible, les comissions de treball han de tenir present el criteri d'insularitat per afavorir la participació de totes les illes, han de respectar el principi de paritat entre gèneres i hi ha d'haver representades o s'hi ha de tenir en compte totes les identitats del col·lectiu LGTBI.

4. De les conclusions de les comissions de treball se n'ha d'informar el Ple del Consell, amb independència que es pugui establir un altre sistema d'informació als membres del Consell en el període entre plens.

#### **Article 16. Normativa aplicable**

En allò que no preveu aquest Decret, el funcionament del Consell d'LGTBI es regeix per les normes relatives als òrgans col·legiats, de caire bàsic, que preveuen la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, i el capítol V del títol I de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

#### **Article 17. Seu del Consell d'LGTBI i suport administratiu i dotació**

1. Entre d'altres, als efectes de les sessions fetes en persona i a distància d'acord amb l'article 17.5 de la Llei 40/2015, esmentada abans, la seu del Consell d'LGTBI és la mateixa que la de la conselleria d'adscripció, d'acord amb l'article 2 d'aquest Decret.

2. El Consell d'LGTBI té el suport administratiu de la conselleria d'adscripció.

La conselleria d'adscripció ha de preveure l'ús de les seves infraestructures i, si escau, la col·laboració amb mitjans personals i tècnics per desenvolupar les activitats del Consell d'LGTBI de les Illes Balears.

3. Els membres del Consell d'LGTBI que no resideixen a l'illa de la seu de l'òrgan tenen dret a les indemnitzacions de les despeses per assistència a les sessions, sempre que no sigui possible l'assistència a distància.

#### **Article 18. Informació en relació amb el Consell d'LGTBI**

El Consell d'LGTBI ha de disposar d'un espai d'informació a la web de la Comunitat Autònoma per mitjà del qual pugui difondre la normativa vigent, la seva composició i la resta d'informació prevista en la normativa de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i, si escau, en l'article 6 del Decret 6/2013, de 8 de febrer, de mesures de simplificació documental dels procediments administratius; així mateix, també ha de poder informar de les recomanacions o protocols d'actuació en matèria d'LGTBI que siguin d'interès per a la ciutadania.

De la gestió administrativa i tècnica de l'espai d'informació, se n'ha d'ocupar el personal que designi la conselleria d'adscripció, sota la supervisió del secretari o secretària del Consell d'LGTBI; tot i que diferenciat, podrà ser compartit amb l'espai de l'òrgan de coordinació de les polítiques LGTBI del Govern de les Illes Balears.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

#### **Disposició addicional primera. Constitució del Consell d'LGTBI**

El Consell d'LGTBI s'ha de constituir en el termini màxim de sis mesos des que entri en vigor aquest Decret. A aquest efecte, la Conselleria de Presidència ha de convocar abans de dos mesos les administracions públiques i les entitats que formen part del Ple perquè

designin els seus representants i les seves representants. S'exceptua d'aquesta primera reunió de constitució la convocatòria de les persones previstes a l'article 6.3.e).

#### **Disposició addicional segona. Participació en altres òrgans col·legiats**

1. D'acord amb el que preveu l'apartat 3 de l'article 7 de la Llei 8/2016, els òrgans col·legiats amb representació del Consell de l'LGTTBI són els següents:

- Consell Social de la UIB, regulat pel Reglament d'organització i funcionament del Consell Social de la Universitat de les Illes Balears, aprovat pel Decret 50/2004, de 28 de maig.
- Consell de Salut Laboral de les Illes Balears, regulat pel Decret 8/2006, de 3 de febrer.
- Consell de Serveis Socials de les Illes Balears, regulat pel Decret 61/2010, de 23 d'abril, pel qual es regulen la composició, l'organització i el funcionament del Consell de Serveis Socials de les Illes Balears.
- Consell de Participació de la Dona, regulat pel Decret 49/2008, de 18 d'abril, de creació del Consell de Participació de la Dona de les Illes Balears.
- Consell de la Joventut de les Illes Balears, regulat pel Decret 63/2016, de 21 d'octubre.

Per fer efectiva la representació prevista en aquests òrgans, un membre del Consell d'LGTTBI ha de participar, amb veu i sense vot, en les seves sessions en els termes de l'apartat 2 d'aquesta disposició, sense tenir la consideració de vocal o membre de l'òrgan respectiu.

2. Sempre que l'ordre del dia dels òrgans indicats en l'apartat 1 inclogui algun punt que pugui afectar l'àmbit de la Llei 8/2016 i, especialment, els principis orientadors de l'actuació dels poders públics prevists en l'article 6 de la Llei, s'ha de fer constar en la convocatòria aquest fet i s'ha de convocar el representant del Consell d'LGTTBI per tal que pugui assistir a la reunió per representar-lo i fer-hi efectiva la participació, en relació amb aquest punt concret; això, llevat que l'òrgan col·legiat consideri pertinent, en relació amb les seves funcions, que se'l convoqui de manera regular en tots els supòsits.

Així mateix, el representant del Consell d'LGTTBI pot proposar a la presidència de l'òrgan col·legiat la inclusió de punts en l'ordre del dia en relació amb el compliment de les disposicions de la Llei 8/2016 vinculades amb les competències i les funcions de l'òrgan col·legiat.

#### **Disposició addicional tercera. Denominacions**

Totes les denominacions d'òrgans, càrrecs i funcions que apareixen en aquest Decret en gènere masculí o femení s'han d'entendre referides al masculí o al femení segons el sexe del titular o de la persona de qui es tracti.

## **DISPOSICIÓ FINAL**

#### **Disposició final única. Entrada en vigor**

Aquest Decret entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

# Educació



# §58

## LEY ORGÁNICA 8/1985, DE 3 DE JULIO, REGULADORA DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

(fragment)

(BOE núm. 159, de 4 de juliol de 1985)<sup>1</sup>

### TÍTULO PRELIMINAR

(...)

#### Artículo segundo

La actividad educativa, orientada por los principios y declaraciones de la Constitución, tendrá, en los centros docentes a que se refiere la presente Ley, los siguientes fines:

- a) El pleno desarrollo de la personalidad del alumno.
- b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- c) La adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimientos científicos, técnicos, humanísticos, históricos y estéticos.
- d) La capacitación para el ejercicio de actividades profesionales.
- e) La formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de España.
- f) La preparación para participar activamente en la vida social y cultural.
- g) La formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos y para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos y no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

(...)

### TÍTULO II DE LA PARTICIPACIÓN EN LA PROGRAMACIÓN GENERAL DE LA ENSEÑANZA

(...)

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada, entre d'altres, per les disposicions següents: Llei orgànica 10/1999, de 21 d'abril (BOE núm. 96, de 22 d'abril); Llei orgànica 10/2002, de 23 de desembre, de qualitat de l'educació (BOE núm. 307, de 24 de desembre); Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (§47); Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació (§59); Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'educació (BOE núm. 340, de 30 de desembre; correcció d'errades BOE núm. 46, de 23 de febrer de 2021), i Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (§49).

**Artículo treinta y uno**

1. En el Consejo Escolar del Estado, cuyo Presidente será nombrado por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia de entre personas de reconocido prestigio en el ámbito educativo, estarán representados:

- a) Los profesores, cuya designación se efectuará por sus centrales y asociaciones sindicales más representativas, de modo que sea proporcional su participación, así como la de los diferentes niveles educativos y las de los sectores público y privado de la enseñanza.
  - b) Los padres de los alumnos, cuya designación se efectuará por las confederaciones de asociaciones de padres de alumnos más representativas.
  - c) Los alumnos, cuya designación se realizará por las confederaciones de asociaciones de alumnos más representativas.
  - d) El personal de administración y de servicios de los centros docentes, cuya designación se efectuará por sus centrales y asociaciones sindicales de mayor representatividad.
  - e) Los titulares de los centros privados, cuya designación se producirá a través de las organizaciones de titulares y empresariales de enseñanza más representativas.
  - f) Las centrales sindicales y organizaciones patronales de mayor representatividad en los ámbitos laboral y empresarial.
  - g) La Administración educativa del Estado, cuyos representantes serán designados por el Ministro de Educación y Ciencia.
  - h) Las Universidades, cuya participación se formalizará a través del órgano superior de representación de las mismas.
  - i) Las Entidades locales a través de la asociación de ámbito estatal con mayor implantación.
  - j) Las personalidades de reconocido prestigio en el campo de la educación, de la renovación pedagógica y de las instituciones y organizaciones confesionales y laicas de mayor tradición y dedicación a la enseñanza, designadas por el Ministro de Educación y Ciencia.
  - k) Las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado.
  - l) El Instituto de la Mujer.
  - m) Personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia sexual y de género.
  - n) Los Consejos Escolares de ámbito autonómico.
- (...)

(...)

**Artículo treinta y tres**

1. El Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público anualmente un informe sobre el sistema educativo, donde deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo se informará de las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas.

2. El Consejo Escolar del Estado se reunirá al menos una vez al año con carácter preceptivo.

(...)

## TÍTULO IV DE LOS CENTROS CONCERTADOS

(...)

### Artículo cincuenta y seis

1. El Consejo Escolar de los centros privados concertados estará constituido por:

El director o directora.

Tres representantes del titular del centro.

Cuatro representantes del profesorado.

Cuatro representantes de los padres, madres o tutores de los alumnos y alumnas, elegidos por y entre ellos.

Dos representantes del alumnado elegidos por y entre el mismo, a partir del primer curso de educación secundaria obligatoria.

Un representante del personal de administración y servicios.

Un representante del Ayuntamiento en cuyo término municipal se halle radicado el centro, en las condiciones que dispongan las Administraciones educativas.

En la composición del Consejo Escolar se deberá promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, este designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, promoviendo los instrumentos necesarios para hacer un seguimiento de las posibles situaciones de violencia de género que se puedan dar en el centro.

Además, en los centros específicos de educación especial y en aquellos que tengan aulas especializadas, formará parte también del Consejo Escolar un representante del personal de atención educativa complementaria.

Uno de los representantes de las familias en el Consejo Escolar será designado por la asociación de madres y padres más representativa en el centro.

Asimismo, los centros concertados que impartan formación profesional podrán incorporar a su Consejo Escolar un representante del mundo de la empresa, designado por las organizaciones empresariales, de acuerdo con el procedimiento que las Administraciones educativas establezcan.

(...)

(...)

### Artículo cincuenta y siete

Corresponde al Consejo Escolar del centro, en el marco de los principios establecidos en esta Ley:

(...)

n) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad de trato y la no discriminación, la igualdad de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.



# §59

## LLEI ORGÀNICA 2/2006, DE 3 DE MAIG, D'EDUCACIÓ

(fragment)

(BOE núm. 106, de 4 de maig de 2006)<sup>1</sup>

### TÍTOL PRELIMINAR

#### CAPÍTOL I PRINCIPIS I FINS DE L'EDUCACIÓ

##### Article 1. Principis

El sistema educatiu espanyol, configurat d'acord amb els valors de la Constitució i assentat en el respecte als drets i llibertats que hi estan reconeguts, s'inspira en els principis següents:

- a) El compliment efectiu dels drets de la infància segons el que estableixen la Convenció sobre els drets de l'infant, adoptada per les Nacions Unides el 20 de novembre de 1989, ratificada el 30 de novembre de 1990, i els seus protocols facultatius, reconeixent l'interès superior del menor, el seu dret a l'educació, a no ser discriminat i a participar en les decisions que l'afectin i l'obligació de l'Estat d'assegurar els seus drets.
- a bis) La qualitat de l'educació per a tot l'alumnat, sense que existeixi cap discriminació per raó de naixement, sexe, origen racial, ètnic o geogràfic, discapacitat, edat, malaltia, religió o creences, orientació sexual o identitat sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) L'equitat, que garanteixi la igualtat d'oportunitats per al ple desenvolupament de la personalitat a través de l'educació, la inclusió educativa, la igualtat de drets i oportunitats, també entre dones i homes, que ajudin a superar qualsevol discriminació, i l'accessibilitat universal a l'educació, i que actui com a element compensador de les desigualtats personals, culturals, econòmiques i socials, amb una atenció especial a les que es derivin de qualsevol tipus de discapacitat, d'acord amb el que estableix la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, ratificada el 2008 per Espanya.
- c) La transmissió i la posada en pràctica de valors que afavoreixin la llibertat personal, la responsabilitat, la ciutadania democràtica, la solidaritat, la tolerància, la igualtat, el respecte i la justícia, com també que ajudin a superar qualsevol tipus de discriminació.

---

<sup>1</sup> Versió en català publicada en el *Suplement del BOE núm. 11, de 16 de maig*. Aquesta Llei orgànica s'ha vist afectada, entre d'altres, per la Llei orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per a la millora de la qualitat educativa (*BOE núm. 295, de 10 de desembre*) i per la Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre (*BOE núm. 340, de 30 de desembre*).

- d) La concepció de l'educació com un aprenentatge permanent, que es desenvolupa al llarg de tota la vida.
- e) La flexibilitat per adequar l'educació a la diversitat d'aptituds, interessos, expectatives i necessitats de l'alumnat, així com als canvis que experimenten l'alumnat i la societat.
- f) L'orientació educativa i professional dels estudiants, com a mitjà necessari per a l'assoliment d'una formació personalitzada, que propiciï una educació integral en coneixements, destreses i valors.
- g) L'esforç individual i la motivació de l'alumnat.
- h) L'esforç compartit per alumnat, famílies, professors, centres, administracions, institucions i el conjunt de la societat.
- h bis) El reconeixement del paper que correspon als pares, les mares i els tutors legals com a primers responsables de l'educació dels fills.
- i) L'autonomia per establir i adequar les actuacions organitzatives i curriculars en el marc de les competències i responsabilitats que corresponen a l'Estat, a les comunitats autònomes, a les corporacions locals i als centres educatius.
- j) La participació de la comunitat educativa en l'organització, el govern i el funcionament dels centres docents.
- k) L'educació per a la convivència, el respecte, la prevenció de conflictes i la seva resolució pacífica, així com per a la no-violència en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social, i en especial en el de l'assetjament escolar i ciberassetjament amb la finalitat d'ajudar l'alumnat a reconèixer tota forma de maltractament, abús sexual, violència o discriminació i reaccionar enfront d'aquesta.
- l) El desenvolupament de la igualtat de drets, deures i oportunitats, el respecte a la diversitat afectivosexual i familiar, el foment de la igualtat efectiva de dones i homes a través de la consideració del règim de la coeducació de nens i nenes, l'educació afectivosexual, adaptada al nivell maduratiu, i la prevenció de la violència de gènere, així com el foment de l'esperit crític i la ciutadania activa.
- m) La consideració de la funció docent com a factor essencial de la qualitat de l'educació, el reconeixement social del professorat i el suport a la seva tasca.
- n) El foment i la promoció de la recerca, l'experimentació i la innovació educativa.
- ñ) L'avaluació del conjunt del sistema educatiu, tant en la programació i organització i en els processos d'ensenyament i aprenentatge com en els resultats.
- o) La cooperació entre l'Estat i les comunitats autònomes en la definició, l'aplicació i l'avaluació de les polítiques educatives.
- p) La cooperació i la col·laboració de les administracions educatives amb les corporacions locals en la planificació i la implementació de la política educativa.
- q) La llibertat d'ensenyament, que reconegui el dret dels pares, les mares i els tutors legals a triar el tipus d'educació i el centre per als seus fills, en el marc dels principis constitucionals.
- r) L'educació per a la transició ecològica amb criteris de justícia social com a contribució a la sostenibilitat ambiental, social i econòmica.

## Article 2. Fins

1. El sistema educatiu espanyol s'orienta a la consecució dels fins següents:
  - (...)
  - b) L'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals, en la igualtat de drets i oportunitats entre homes i dones i en la igualtat de tracte i no-discriminació de les

persones per raó de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció, edat, de discapacitat, orientació o identitat sexual, malaltia, o qualsevol altra condició o circumstància.

(...)

(...)

## **TÍTOL I ELS ENSENYAMENTS I LA SEVA ORDENACIÓ**

(...)

### **CAPÍTOL II EDUCACIÓ PRIMÀRIA**

(...)

#### **Article 17. Objectius de l'educació primària**

L'educació primària ha de contribuir a desenvolupar en els nens i les nenes les capacitats que els permetin:

(...)

- d) Conèixer, comprendre i respectar les diferents cultures i les diferències entre les persones, la igualtat de drets i oportunitats d'homes i dones i la no-discriminació de persones per motius d'ètnia, orientació o identitat sexual, religió o creences, discapacitat o altres condicions.

(...)

- m) Desenvolupar les seves capacitats afectives en tots els àmbits de la personalitat i en les seves relacions amb els altres, així com una actitud contrària a la violència, als prejudicis de qualsevol tipus i als estereotips sexistes.

(...)

(...)

### **CAPÍTOL III EDUCACIÓ SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA**

(...)

#### **Article 23. Objectius**

L'educació secundària obligatòria ha de contribuir a desenvolupar en els i les alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

- c) Valorar i respectar la diferència de sexes i la igualtat de drets i oportunitats entre ells. Rebutjar els estereotips que suposin discriminació entre homes i dones.

- d) Enfortir les seves capacitats afectives en tots els àmbits de la personalitat i en les seves relacions amb els altres, com també rebutjar la violència, els prejudicis de qualsevol tipus, els comportaments sexistes i resoldre pacíficament els conflictes.

(...)

(...)

## **CAPÍTOL IV BATXILLERAT**

(...)

### **Article 33. Objectius**

El batxillerat ha de contribuir a desenvolupar en els i les alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

- c) Fomentar la igualtat efectiva de drets i oportunitats de dones i homes, analitzar i valorar críticament les desigualtats existents, així com el reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la història, i impulsar la igualtat real i la no-discriminació per raó de naixement, sexe, origen racial o ètnic, discapacitat, edat, malaltia, religió o creences, orientació sexual o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

(...)

(...)

## **CAPÍTOL V FORMACIÓ PROFESSIONAL**

(...)

### **Article 40. Objectius**

1. La formació professional en el sistema educatiu ha de contribuir al fet que l'alumnat aconseguixi els resultats d'aprenentatge que li permetin:

(...)

- d) Aprendre per si mateixos i treballar en equip, així com formar-se en la prevenció de conflictes i en la seva resolució pacífica en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social, amb especial atenció a la prevenció de la violència de gènere.
- e) Fomentar la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, així com de les persones amb discapacitat, per accedir a una formació que permeti tot tipus d'opcions professionals i l'exercici d'aquestes opcions.

(...)

(...)

## CAPÍTOL IX EDUCACIÓ DE PERSONES ADULTES

### Article 66. Objectius i principis

(...)

3. L'educació de persones adultes té els objectius següents:

(...)

g) Preveure i resoldre pacíficament els conflictes personals, familiars i socials. Fomentar la igualtat efectiva de drets i oportunitats entre homes i dones, com també analitzar i valorar críticament les desigualtats entre ells.

(...)

(...)

### Article 68. Ensenyaments obligatoris

(...)

2. Correspon a les administracions educatives, en l'àmbit de les seves competències, organitzar periòdicament proves perquè les persones de més de divuit anys puguin obtenir directament el títol de graduat en educació secundària obligatòria.

A més, les administracions educatives han de vetllar perquè s'adoptin les mesures necessàries per assegurar la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació per raó de naixement, sexe, origen racial o ètnic, discapacitat, edat, malaltia, religió o creences, orientació sexual o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat que es presentin a les proves esmentades.

(...)

(...)

## TÍTOL II EQUITAT EN L'EDUCACIÓ

(...)

## CAPÍTOL III ESCOLARITZACIÓ EN CENTRES PÚBLICS I PRIVATS CONCERTATS

### Article 84. Admissió d'alumnes

(...)

3. En cap cas hi pot haver discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, opinió, discapacitat, edat, malaltia, orientació sexual o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

(...)

(...)

## TÍTOL III PROFESSORAT

(...)

### CAPÍTOL III FORMACIÓ DEL PROFESSORAT

(...)

#### **Article 102. Formació permanent**

1. La formació permanent constitueix un dret i una obligació de tot el professorat i una responsabilitat de les administracions educatives i dels mateixos centres.

2. Els programes de formació permanent han de preveure l'adequació dels coneixements i mètodes a l'evolució de les ciències i de les didàctiques específiques, així com tots els aspectes de coordinació, orientació, tutoria, educació inclusiva, atenció a la diversitat i organització encaminats a millorar la qualitat de l'ensenyament i el funcionament dels centres. Així mateix, han d'incloure formació específica en matèria d'igualtat en els termes que estableix l'article set de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com formació específica en matèria d'assetjament i maltractaments en l'àmbit dels centres docents. De la mateixa manera han d'incloure formació específica en prevenció, detecció i actuació enfront de la violència contra la infància.

3. Les administracions educatives han de promoure la utilització de les tecnologies de la informació i la comunicació i la formació tant en digitalització com en llengües estrangeres de tot el professorat, independentment de la seva especialitat, i han d'establir programes específics de formació en aquests àmbits. Igualment, els correspon fomentar programes de recerca i innovació, i han d'impulsar el treball col·laboratiu i les xarxes professionals i de centres per al foment de la formació, l'autoavaluació i la millora de l'activitat docent.

4. El Ministeri d'Educació i Ciència pot oferir programes de formació permanent de caràcter estatal, adreçats a professors de tots els ensenyaments que regula aquesta Llei, i establir, a aquest efecte, els convenis oportuns amb les institucions corresponents.

5. Les administracions educatives han d'impulsar acords amb els col·legis professionals o altres institucions que contribueixin a millorar la qualitat de la formació permanent del professorat.

(...)

## TÍTOL V PARTICIPACIÓ, AUTONOMIA I GOVERN DELS CENTRES

(...)

### CAPÍTOL II AUTONOMIA DELS CENTRES

(...)

**Article 121. Projecte educatiu**

1. El projecte educatiu del centre ha de recollir els valors, els fins i les prioritats d'actuació, ha d'incorporar la concreció dels currículums establerts per l'Administració educativa, que correspon fixar i aprovar al claustre, i ha d'impulsar i desenvolupar els principis, objectius i metodologia propis d'un aprenentatge competencial orientat a l'exercici d'una ciutadania activa. Així mateix, ha d'incloure un tractament transversal de l'educació en valors, del desenvolupament sostenible, de la igualtat entre dones i homes, de la igualtat de tracte i no-discriminació i de la prevenció de la violència contra les nenes i les dones, de l'assetjament i del ciberassetjament escolar, així com la cultura de pau i els drets humans.

El projecte educatiu del centre ha de recollir així mateix l'estratègia digital del centre, d'acord amb el que estableix l'article 111 bis.5.

(...)

(...)

**Article 124. Normes d'organització, funcionament i convivència**

1. Els centres han d'elaborar un pla de convivència que han d'incorporar a la programació general anual i que ha de recollir totes les activitats que es programin amb la finalitat de fomentar un bon clima de convivència dins del centre escolar, la concreció dels drets i deures dels alumnes i les alumnes i les mesures correctores aplicables en cas d'incompliment d'acord amb la normativa vigent, tenint en compte la situació i les condicions personals dels alumnes i les alumnes, i la realització d'actuacions per a la resolució pacífica de conflictes amb especial atenció a les actuacions de prevenció de la violència de gènere, igualtat i no-discriminació.

(...)

5. Les administracions educatives han de regular els protocols d'actuació enfront d'indicis d'assetjament escolar, ciberassetjament, assetjament sexual, violència de gènere i qualsevol altra manifestació de violència, així com els requisits i les funcions que ha d'exercir el coordinador o coordinadora de benestar i protecció, que s'ha de designar en tots els centres educatius independentment de la seva titularitat. Les directores, directors o titulars de centres educatius s'han de responsabilitzar que la comunitat educativa estigui informada dels protocols d'actuació existents, així com de l'execució i el seguiment de les actuacions que s'hi preveuen. En tot cas, s'han de garantir els drets de les persones afectades.

(...)

(...)

**CAPÍTOL III**  
**ÒRGANS COL·LEGIATS DE GOVERN I DE COORDINACIÓ**  
**DOCENT DELS CENTRES PÚBLICS**

SECCIÓ PRIMERA  
CONSELL ESCOLAR

(...)

**Article 127. Competències del consell escolar**

El consell escolar del centre té les competències següents:

(...)

- g) Proposar mesures i iniciatives que afavoreixin els estils de vida saludable, la convivència en el centre, la igualtat efectiva de dones i homes, la no-discriminació, la prevenció de l'assetjament escolar i de la violència de gènere i la resolució pacífica de conflictes en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.

(...)

(...)

**TÍTOL VII  
INSPECCIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU**

(...)

**CAPÍTOL II  
INSPECCIÓ EDUCATIVA**

**Article 151. Funcions de la inspecció educativa**

Les funcions de la inspecció educativa són les següents:

(...)

- e) Vetllar pel compliment i l'aplicació dels principis i valors que recull aquesta Llei, inclosos els destinats a fomentar la igualtat real entre homes i dones.

(...)

(...)

**Article 153 bis. Principis d'actuació de la inspecció educativa**

a) Respecte als drets fonamentals i les llibertats públiques, defensa de l'interès comú i els valors democràtics i evitació de qualsevol conducta que pugui generar discriminació per raó d'origen, gènere, orientació sexual, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.

(...)

(...)

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

(...)

**Disposició addicional quarta. Llibres de text i altres materials curriculars**

1. En l'exercici de l'autonomia pedagògica, correspon als òrgans de coordinació didàctica dels centres públics adoptar els llibres de text i altres materials que s'hagin d'utilitzar en el desenvolupament dels diversos ensenyaments.

2. L'edició i adopció dels llibres de text i altres materials no requereixen l'autorització prèvia de l'Administració educativa. En tot cas, aquests s'han d'adaptar al rigor científic adequat a les edats dels alumnes i al currículum aprovat per cada Administració educativa. Així mateix, han de reflectir i fomentar el respecte als principis, valors, llibertats, drets i deures constitucionals, així com els principis i valors recollits en aquesta Llei i a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, a què s'ha d'ajustar tota l'activitat educativa.

3. La supervisió dels llibres de text i altres materials curriculars és competència de les administracions educatives i constitueix part del procés ordinari d'inspecció que exerceix l'Administració educativa sobre la totalitat d'elements que integren el procés d'ensenyament i aprenentatge, que ha de vetllar pel respecte als principis i valors continguts a la Constitució i al que disposa aquesta Llei.

(...)

#### **Disposició addicional vint-i-unena. Canvis de centre derivats d'actes de violència**

Les administracions educatives han d'assegurar l'escolarització immediata de les alumnes o els alumnes que estiguin afectats per canvis de centre derivats d'actes de violència de gènere o assetjament escolar. També han de facilitar que els centres educatius prestin una atenció especial a aquests alumnes.

(...)

#### **Disposició addicional vint-i-cinquena. Foment de la igualtat efectiva entre homes i dones**

1. Amb la finalitat d'afavorir la igualtat de drets i oportunitats i fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones, els centres sostinguts parcialment o totalment amb fons públics han de desenvolupar el principi de coeducació en totes les etapes educatives, de conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i no han de separar l'alumnat pel seu gènere.

2. Per tal d'afavorir la igualtat de drets i oportunitats, i per garantir l'efectivitat del principi que conté l'apartat l) de l'article 1, els centres educatius han d'incorporar mesures per desenvolupar la igualtat efectiva entre homes i dones en els respectius plans d'acció tutorial i de convivència.

3. Els centres educatius necessàriament han d'incloure i justificar en el seu projecte educatiu les mesures que desenvolupen per afavorir i formar en igualtat en totes les etapes educatives, inclosa l'educació per a l'eliminació de la violència de gènere, el respecte per les identitats, cultures, sexualitats i la seva diversitat, i la participació activa per fer realitat la igualtat.

4. En tot cas, les administracions educatives han d'impulsar l'increment de la presència d'alumnes en estudis de l'àmbit de les ciències, la tecnologia, l'enginyeria, les arts i les matemàtiques, així com en els ensenyaments de formació professional amb menys demanda femenina. De la mateixa manera, les administracions educatives també han de promoure la presència d'alumnat masculí en els estudis en què existeixi de forma notòria una matrícula de dones més alta que d'homes.

5. Les administracions educatives han de promoure que els currículums i els llibres de text i altres materials educatius fomentin el valor igual de dones i homes i no continguin estereotips sexistes o discriminatoris.

Així mateix, han d'incloure aquests continguts en els programes de formació inicial del professorat.

(...)

**Disposició addicional quaranta-unena. Valors que sustenten la democràcia i els drets humans i prevenció i resolució pacífica de conflictes**

En el currículum de les diferents etapes de l'educació bàsica s'ha d'atendre l'aprenentatge de la prevenció i resolució pacífica de conflictes en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social, i dels valors que sustenten la democràcia i els drets humans, que ha d'incloure, en tot cas, la igualtat entre dones i homes, la igualtat de tracte i la no-discriminació, així com la prevenció de la violència de gènere i l'assetjament escolar o qualsevol altra manifestació de violència. S'ha de recollir així mateix el coneixement de la història de la democràcia a Espanya des dels seus orígens fins a l'actualitat i la seva contribució a l'enfortiment dels principis i valors democràtics que defineix la Constitució espanyola.

De la mateixa manera, s'ha de considerar l'estudi i respecte d'altres cultures, particularment la pròpia del poble gitano i la d'altres grups i col·lectius, a fi de contribuir a la valoració de les diferències culturals, així com al reconeixement i la difusió de la història i cultura de les minories ètniques presents al nostre país, per promoure'n el coneixement i reduir estereotips. També s'ha d'atendre el coneixement de fets històrics i conflictes que han atemptat greument contra els drets humans, com ara l'Holocaust jueu i la història de lluita pels drets de les dones.

# §60

## LLEI 1/2022, DE 8 DE MARÇ, D'EDUCACIÓ DE LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB núm. 38, de 17 de març de 2022;*

*BOE núm. 136, de 8 de juny de 2022)*

### TÍTOL PRELIMINAR L'OBJECTE I ELS PRINCIPIS DE LA LLEI

(...)

#### **Article 3. Principis generals, pedagògics i organitzatius**

1. El sistema educatiu de les Illes Balears, en el marc dels valors definits per la Constitució Espanyola i per l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, es regeix pels principis generals següents:

(...)

u) La coeducació, la igualtat real entre homes i dones, el respecte a la diversitat sexual, la identitat i l'expressió de gènere i la prevenció de la violència masclista.

(...)

### TÍTOL I L'ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIU DE LES ILLES BALEARS

(...)

#### CAPÍTOL II L'EDUCACIÓ INFANTIL

(...)

#### **Article 6. Objectius i principis de l'educació infantil**

(...)

2. L'educació infantil ha de contribuir a desenvolupar en els infants les capacitats que els permetin:

(...)

l) Promoure, aplicar i desenvolupar normes socials per adquirir pautes dirigides cap a la igualtat de gènere.

(...)

(...)

### TÍTOL III LA PARTICIPACIÓ DE LA COMUNITAT EDUCATIVA

#### CAPÍTOL I LA COMUNITAT EDUCATIVA

(...)

#### **Article 50. Garantia de l'exercici dels drets i deures de l'alumnat**

(...)

4. El Govern de les Illes Balears ha de garantir l'exercici del dret a l'educació en igualtat d'oportunitats, adoptant les mesures necessàries per compensar qualsevol discriminació o falta d'equitat derivades de la diversitat de l'alumnat, ja sigui funcional, emocional, de gènere o de qualsevol altre tipus.

(...)

#### **Article 52. Deures de l'alumnat**

En el procés educatiu, l'alumnat té els deures següents:

(...)

- j) No discriminar cap membre de la comunitat educativa per raó de naixement, raça, gènere, llengua, orientació sexual, religió, opinió, pertinença a minories o diversitat funcional, així com per qualsevol altra circumstància personal o social.

(...)

(...)

#### **Article 60. Funcions del personal docent**

Les funcions del personal docent són les següents:

(...)

- i) Impulsar la igualtat de gènere i facilitar un coneixement millor dels obstacles i les discriminacions que dificulten la plena igualtat entre dones i homes.

(...)

(...)

### CAPÍTOL III ELS ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ

(...)

#### **Article 81. Consells escolars dels centres públics**

(...)

- 4. Corresponen al consell escolar del centre les funcions següents:

(...)

l) Proposar mesures que afavoreixin la convivència, la igualtat efectiva entre homes i dones, la no-discriminació, la prevenció de la violència de gènere i la resolució pacífica dels conflictes en tots els àmbits de la vida personal, familiar i social.

(...)

p) Designar una persona que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i de prevenció de la violència de gènere que es pugui donar al centre.

(...)

**Article 82. Consell escolar dels centres privats concertats**

(...)

4. El consell escolar ha de designar una persona que impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre homes i dones i de prevenció de la violència de gènere, promovent els instruments necessaris per fer un seguiment de les possibles situacions de violència de gènere que es puguin donar al centre.

**TÍTOL IV  
LA FUNCIO PÚBLICA DOCENT  
A LA COMUNITAT AUTÒNOMA  
DE LES ILLES BALEARS**

(...)

**CAPÍTOL III  
EL RECONeixEMENT DE LA FUNCIO  
PÚBLICA DOCENT**

(...)

**Article 97. Mesures de suport i protecció de la funció pública docent**

(...)

5. Així mateix, s'han d'adoptar les mesures que siguin necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats i la protecció de les persones en situació vulnerable i de les víctimes de la violència de gènere o terrorista. Amb aquesta finalitat, s'han d'elaborar els protocols corresponents.

(...)

(...)

**TÍTOL V  
ELS CENTRES EDUCATIUS**

(...)

## CAPÍTOL II L'ESCOLARITZACIÓ EQUITATIVA

### **Article 108. Igualtat d'oportunitats i equitat en l'escolarització**

(...)

2. En l'admissió d'alumnat no es poden establir criteris discriminatoris per raons de naixement, raça, gènere, diversitat funcional, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

(...)

### **Article 109. Dret d'escolarització**

(...)

7. La conselleria ha de dur a terme l'escolarització immediata o, si escau, el canvi immediat de centre, dels alumnes que es vegin afectats per actes de violència de gènere o assetjament escolar i així ho sol·licitin.

(...)

## CAPÍTOL IV EL PROJECTE EDUCATIU

(...)

### **Article 122. Aspectes que ha d'incloure el PEC**

(...)

2. El PEC ha d'incloure els criteris d'organització pedagògica; les prioritats i els plantejaments educatius; els principis i criteris bàsics que caracteritzen el centre referits a la intervenció educativa, l'orientació, la tutoria, l'avaluació, la concreció i el desenvolupament dels currículums, segons els models de disseny universal o de plantejament alternatius que garanteixin l'accessibilitat universal; els criteris que defineixen l'estructura organitzativa pròpia; el projecte lingüístic; els procediments d'inclusió educativa; els valors i els objectius que regeixen l'aprenentatge de la convivència, la igualtat, la coeducació i el respecte a les identitats de gènere; els criteris per fomentar la sostenibilitat mediambiental al centre i a l'entorn personal i social de l'alumnat; els criteris per al foment de la participació i la col·laboració de la comunitat educativa; les línies que han de configurar la relació entre el centre i l'entorn social, i la formació permanent del professorat del centre, a més de les normes d'organització i funcionament del centre i altres actuacions i trets que el caracteritzin, així com els procediments i les mesures de difusió, seguiment, avaluació i revisió del projecte educatiu. També ha d'incloure un pla de millora que permeti adoptar les mesures necessàries per fomentar la qualitat i l'equitat educativa i l'èxit escolar.

(...)

(...)

## TÍTOL VII EL SEGUIMENT I L'AVUACIÓ DEL SISTEMA EDUCATIU

### CAPÍTOL I LA INSPECCIÓ EDUCATIVA

(...)

#### **Article 150. Funcions de la Inspecció Educativa**

1. Són funcions de la Inspecció Educativa de les Illes Balears les següents:  
(...)
- b) Vetllar pel compliment de les normes que regulen el sistema educatiu, pel respecte a aquestes normes i per l'aplicació dels principis i valors que s'hi recullen, inclosos els referits a la igualtat de gènere i a l'atenció de les persones amb capacitats diverses, amb especial atenció a la normativa d'accessibilitat universal.  
(...)

(...)

## TÍTOL IX EL FINANÇAMENT DEL SISTEMA EDUCATIU

### CAPÍTOL I ELS RECURSOS ECONÒMICS I EL FINANÇAMENT DELS ENSENYAMENTS

(...)

#### **Article 169. Finançament dels centres públics**

(...)

3. Els centres educatius públics poden rebre finançament específic de les administracions locals, insulars, autonòmica i estatal, i d'ens públics que hi estiguin vinculats, per al desenvolupament d'activitats i projectes que fomentin l'educació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals, de la igualtat entre homes i dones, del dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, així com l'educació en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència, i també per participar-hi.

(...)

### CAPÍTOL II EL RÈGIM DELS CONCERTS EDUCATIUS

(...)

**Article 171. Condicions per a la concertació**

1. Per a la concertació d'un centre privat s'han de satisfer, en tot cas, les necessitats d'escolarització i s'han de complir les condicions següents:

(...)

b) Aplicar el principi de coeducació en l'admissió de l'alumnat i la no-discriminació per motius de gènere, d'orientació sexual o de capacitats diverses.

(...)

(...)

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

(...)

**Disposició addicional vuitena. Materials didàctics curriculars**

1. Els òrgans de coordinació didàctica dels centres educatius han de seleccionar els llibres de text i altres materials didàctics curriculars que s'han d'utilitzar en els ensenyaments que corresponguin, d'acord amb el seu projecte educatiu. L'edició i l'adopció d'aquests materials no requereixen autorització prèvia de l'administració educativa. En qualsevol cas, s'han d'adaptar al rigor científic i al currículum que correspongui a l'edat de l'alumnat aprovat per l'administració educativa i han de fomentar els principis, els valors, les llibertats, els drets i els deures establerts en la Constitució Espanyola, en l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears i en aquesta llei. Així mateix, han de fomentar la igualtat entre homes i dones, garantir un ús no sexista del llenguatge i el respecte a l'orientació i a la identitat sexual, no han de contenir estereotips sexistes o discriminatoris i s'han d'adaptar als principis i valors que s'estableixen en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i en la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

2. Els materials didàctics, quan sigui necessari, s'han d'adaptar a l'alumnat amb capacitats diverses per mitjà d'un format de disseny universal per a l'aprenentatge o bé per mitjà de dissenys alternatius que siguin accessibles.

3. La supervisió dels llibres de text i altres materials didàctics curriculars correspon a la Inspecció Educativa en el marc de l'exercici de les seves funcions de seguiment i supervisió sobre els elements que conformen el procés d'ensenyament i aprenentatge.

4. S'ha de garantir que dins de l'estratègia d'ajudes de la conselleria, l'accés al material escolar sigui gratuït per a les famílies amb rendes més baixes.

# §61

## **DECRET 121/2010, DE 10 DE DESEMBRE, PEL QUAL S'ESTABLEIXEN ELS DRETS I ELS DEURES DELS ALUMNES I LES NORMES DE CONVIVÈNCIA ALS CENTRES DOCENTS NO UNIVERSITARIS SOSTINGUTS AMB FONS PÚBLICS DE LES ILLES BALEARS**

(fragment)

*(BOIB núm. 187, de 23 de desembre de 2010)*

### **TÍTOL II DRETS I DEURES DELS ALUMNES**

(...)

#### **CAPÍTOL II DRETS DELS ALUMNES**

##### **Article 7. Dret a una formació integral**

1. Els alumnes tenen dret a rebre una formació que asseguri el ple desenvolupament de la personalitat. La formació dels alumnes ha de comprendre:

(...)

g) La formació en coeducació i en igualtat entre ambdós sexes per prevenir la discriminació i la violència de gènere.

(...)

(...)

### **TÍTOL III CONVIVÈNCIA ALS CENTRES DOCENTS**

(...)

#### **CAPÍTOL II PLANS I COMISSIONS DE CONVIVÈNCIA**

##### **Article 27. Plans de convivència**

(...)

2. Els plans de convivència dels centres docents formen part del projecte educatiu i els objectius s'han de reflectir en els procediments establerts en el reglament d'organització.

La programació general anual ha de recollir les actuacions previstes per a la consecució dels objectius del pla de convivència que per a aquell curs es consideren prioritaris.

El pla d'acció tutorial ha d'integrar les mesures incloses en el pla de convivència adreçades a proporcionar als alumnes habilitats socials i emocionals, de resolució positiva dels conflictes i de prevenció de la violència de gènere.

(...)

#### **Article 28. Continguts dels plans de convivència**

Sens perjudici que els centres docents disposin d'autonomia per formular i aprovar els plans de convivència escolar, aquests han d'incloure, almenys, els elements següents:

1. Característiques i entorn del centre educatiu:

(...)

- c) Estudi i valoració del tractament de la igualtat entre ambdós sexes i situacions de violència per qüestió de gènere.

(...)

- e) Relació amb els serveis socials, sanitaris o d'altre tipus i recursos de l'entorn i de la comunitat.

(...)

# §62

## DECRET 30/2022, D'1 D'AGOST, PEL QUAL S'ESTABLEIX EL CURRÍCULUM I L'AVALUACIÓ DE L'EDUCACIÓ INFANTIL A LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB ext. núm. 101, de 2 d'agost de 2022)*<sup>1</sup>

### Article 6. Principis pedagògics i metodològics

(...)

2. Aquesta pràctica s'ha de basar en experiències d'aprenentatge globalitzades, significatives i emocionalment positives i en l'experimentació i el joc. S'ha de dur a terme, des dels principis de la coeducació i de la igualtat d'oportunitats, en un ambient d'afecte i confiança per potenciar la seva autoestima i integració social, per avançar en la construcció de models d'identitat no sexualitzats i en l'establiment d'una base afectiva segura, tot vetlant per garantir des del primer contacte una transició positiva de l'entorn familiar a l'escolar, així com la continuïtat entre cicles i etapes.

(...)

### Article 7. Objectius

L'educació infantil ha de contribuir a desenvolupar en els alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

e) Relacionar-se amb els altres en igualtat i adquirir progressivament pautes elementals de convivència i relació social, així com exercitar-se en l'ús de l'empatia i la resolució pacífica de conflictes, i evitar qualsevol tipus de violència.

(...)

h) Promoure, aplicar i desenvolupar les normes socials que fomenten la igualtat entre homes i dones, al temps que es conviu en la diversitat i s'estableixen relacions amb els altres i amb el grup des d'una perspectiva inclusiva.

(...)

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

---

<sup>1</sup> Vid., també, Reial decret 95/2022, d'1 de febrer, pel qual s'estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'educació infantil *(BOE núm. 28, de 2 de febrer)*.

**Disposició addicional segona. Igualtat entre les persones**

Els centres docents han d'adoptar les mesures necessàries per garantir que es compleix el que s'estableix en el capítol I del títol IV de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i en l'article 12 de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia.

# §63

## DECRET 31/2022, D'1 D'AGOST, PEL QUAL S'ESTABLEIX EL CURRÍCULUM DE L'EDUCACIÓ PRIMÀRIA A LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB ext. núm. 101, de 2 d'agost de 2022)*<sup>1</sup>

### Article 6. Principis pedagògics

(...)

5. Des de totes les àrees s'ha de promoure la igualtat entre homes i dones, l'educació per a la pau, l'educació per al consum responsable i el desenvolupament sostenible, el medi ambient i l'educació per a la salut, inclosa l'afectiva i sexual.

(...)

### Article 7. Objectius

L'educació primària ha de contribuir a desenvolupar en els alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

- d) Conèixer, comprendre i respectar les diferents cultures i les diferències entre les persones, la igualtat de drets i oportunitats d'homes i dones i la no discriminació de persones per motius d'orientació o identitat sexual, de religió o creences, de diversitat funcional o d'altres condicions.

(...)

(...)

### Article 16. Tutoria i orientació

(...)

5. L'orientació i l'acció tutorial han d'acompanyar el procés educatiu individual i col·lectiu dels alumnes. Aquesta acció tutorial ha d'atendre al desenvolupament intel·lectual, afectiu, psicomotriu, social i ètic dels alumnes des d'una perspectiva sistèmica de l'entorn. A més, durant aquesta etapa s'ha de fomentar el respecte mutu i la cooperació entre iguals i s'ha de posar especial atenció a la igualtat de gènere.

(...)

(...)

---

<sup>1</sup> Vid., també, Reial decret 157/2022, d'1 de març, pel qual s'estableixen l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'educació primària *(BOE núm. 52, de 2 de març)*.

**Article 27. Materials curriculars**

(...)

2. Correspon als centres educatius, en el marc de la seva autonomia pedagògica, triar, si escau, els materials curriculars, sempre que s'adaptin al rigor científic adequat a l'edat dels alumnes i al currículum establert per la Conselleria d'Educació i Formació Professional. Els materials han de reflectir i fomentar el respecte als principis, els valors, les llibertats, els drets i els deures constitucionals i estatutaris, entre ells el foment d'una selecció i ús responsable i respectuós amb el medi ambient, així com als principis i valors recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral davant la violència de gènere, als quals ha d'ajustar-se tota l'activitat educativa. Les administracions educatives han de vetlar perquè els materials educatius fomentin la igualtat entre dones i homes i s'hi eliminin els estereotips sexistes o discriminatoris.

(...)

(...)

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

(...)

**Disposició addicional segona. Igualtat entre les persones**

Els centres docents han d'adoptar les mesures necessàries per garantir que es compleix el que s'estableix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes i en el capítol I del títol IV de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i en l'article 12 de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI-fòbia.

# §64

## DECRET 32/2022, D'1 D'AGOST, PEL QUAL S'ESTABLEIX EL CURRÍCULUM DE L'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA A LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB ext. núm. 101, de 2 d'agost de 2022)*<sup>1</sup>

### Article 5. Principis generals

1. A l'ESO s'ha d'atendre especialment l'orientació personal, educativa i professional dels alumnes. En aquest context, s'ha d'incorporar, entre altres aspectes, la perspectiva de gènere.

(...)

### Article 6. Principis pedagògics

(...)

4. Sense perjudici del seu tractament específic, la comprensió lectora, l'expressió oral i escrita, la comunicació audiovisual, la competència digital, l'emprenedoria social i empresarial, el foment de l'esperit crític i científic, l'educació emocional i en valors, la igualtat de gènere i la creativitat s'han de treballar en totes les matèries. En tot cas, s'han de fomentar, de manera transversal, l'educació per a la salut, inclosa l'afectiva i sexual, la formació estètica, l'educació per a la sostenibilitat i el consum responsable, el respecte mutu i la cooperació entre iguals.

(...)

### Article 7. Objectius

L'ESO ha de contribuir a desenvolupar en els alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

c) Valorar i respectar la diferència entre sexes i la seva igualtat de drets i oportunitats. Rebutjar els estereotips que suposin discriminació entre les persones independentment del gènere amb el qual s'identifiquen.

(...)

(...)

### Article 30. Materials curriculars

(...)

2. Correspon als centres educatius, en el marc de la seva autonomia pedagògica, triar, si escau, els materials curriculars, sempre que s'adaptin al rigor científic adequat a l'edat dels alumnes i al currículum establert per la Conselleria d'Educació i Formació Professional.

---

<sup>1</sup> Vid., també, Reial decret 217/2022, de 29 de març, pel qual s'estableix l'ordenació i els ensenyaments mínims de l'educació secundària obligatòria (*BOE núm. 76, de 30 de març*).

Els materials han de reflectir i fomentar el respecte als principis, valors, llibertats, drets i deures constitucionals i estatutaris, així com als principis i valors recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral davant la violència de gènere, als quals ha d'ajustar-se tota l'activitat educativa. Les administracions educatives han de vetlar perquè en els materials educatius s'eliminin els estereotips sexistes o discriminatoris i perquè fomentin la igualtat entre dones i homes.

(...)

(...)

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

(...)

### **Disposició addicional segona. Igualtat entre les persones**

Els centres docents han d'adoptar les mesures necessàries per garantir que es compleix el que s'estableix en el capítol I del títol IV de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i en l'article 12 de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia.

# §65

## DECRET 33/2022, D'1 D'AGOST, PEL QUAL S'ESTABLEIX EL CURRÍCULUM DEL BATXILLERAT A LES ILLES BALEARS

(fragment)

*(BOIB ext. núm. 101, de 2 d'agost de 2022)*<sup>1</sup>

### Article 6. Principis pedagògics

1. Les activitats educatives en el batxillerat han d'afavorir la capacitat dels alumnes per aprendre per si mateixos, per treballar en equip i per aplicar els mètodes de recerca apropiats. Així mateix, s'ha de posar especial atenció a l'orientació educativa i professional dels alumnes, i incorporar-hi la perspectiva de gènere.

(...)

### Article 7. Objectius

El batxillerat ha de contribuir a desenvolupar en els alumnes les capacitats que els permetin:

(...)

- c) Fomentar la igualtat efectiva de drets i oportunitats de dones i homes, analitzar i valorar críticament les desigualtats existents, així com el reconeixement i ensenyament del paper de les dones en la història i impulsar la igualtat real i la no-discriminació per raó de naixement, sexe, origen cultural, diversitat funcional, edat, malaltia, religió o creences, orientació sexual o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

(...)

(...)

### Article 26. Tutoria i orientació

(...)

8. Amb la finalitat d'afavorir la igualtat de drets i oportunitats i fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'orientació educativa i professional.

(...)

(...)

---

<sup>1</sup> Vid., també, Reial decret 243/2022, de 5 d'abril, pel qual s'estableixen l'ordenació i els ensenyaments mínims del batxillerat *(BOE núm. 82, de 6 d'abril)*.

**Article 30. Materials curriculars**

(...)

2. Correspon als centres educatius, en el marc de la seva autonomia pedagògica, triar, si escau, els materials curriculars, sempre que s'adaptin al rigor científic adequat a l'edat dels alumnes i al currículum establert per la Conselleria d'Educació i Formació Professional. Els materials han de reflectir i fomentar el respecte als principis, valors, llibertats, drets i deures constitucionals i estatutaris, així com als principis i valors recollits en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral davant la violència de gènere, als quals ha d'ajustar-se tota l'activitat educativa. Les administracions educatives han de vetllar perquè en els materials educatius s'eliminin els estereotips sexistes o discriminatoris i perquè fomentin la igualtat entre dones i homes.

(...)

(...)

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

(...)

**Disposició addicional segona. Igualtat entre les persones**

Els centres docents han d'adoptar les mesures necessàries per garantir que es compleix el que s'estableix en el capítol I del títol IV de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i en l'article 12 de la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals i per erradicar l'LGTBI-fòbia.

# Organització administrativa



# Sinopsi

## INSTITUT DE LES DONES

Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'organisme autònom *Institut de la Dona*<sup>1</sup> (*BOE núm. 256, de 26 d'octubre*).

L'Institut de les Dones<sup>2</sup> es regeix pel que disposen aquesta Llei 16/1983, la secció 2a del capítol III del títol II de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic,<sup>3</sup> i la resta de normes que li siguin aplicables.

L'Institut de les Dones té com a finalitat primordial la promoció i el foment de les condicions que possibilitin la llibertat, la igualtat real i efectiva entre dones i homes i la participació de les dones en la vida política, civil, laboral, econòmica, social i cultural, així com la prevenció i l'eliminació de tota classe de discriminació de les persones per raó de sexe.

## COMISSIÓ INTERMINISTERIAL D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes (*BOE núm. 262, d'1 de novembre*),<sup>4</sup>

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19), estableix la creació d'una comissió interministerial responsable de la coordinació de les polítiques i mesures adoptades pels departaments ministerials amb la finalitat de garantir el dret a la igualtat entre dones i homes i promoure'n l'efectivitat.

La Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i homes és un òrgan interministerial adscrit al Ministeri competent en matèria d'igualtat, jeràrquicament dependent del seu titular.<sup>5</sup>

Té per finalitat supervisar la integració, de forma activa, del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'actuació de l'Administració general de l'Estat, així com la coordinació dels distints departaments ministerials en relació amb les polítiques i mesures per ells adoptades, en matèria d'igualtat de dones i homes i per a l'erradicació de la violència contra la dona.

---

<sup>1</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada per les disposicions següents: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19), Llei 15/2014, de 16 de setembre, de racionalització del sector públic i altres mesures de reforma administrativa (*BOE núm. 226, de 17 de setembre*), i Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2021 (*BOE núm. 341, de 31 de desembre*).

La Llei 11/2020, de 30 de desembre, esmentada anteriorment, canvia la denominació de l'organisme autònom per la d'«Institut de les Dones».

<sup>2</sup> Vid. <https://www.inmujeres.gob.es>.

<sup>3</sup> *BOE núm. 236, de 2 d'octubre*.

<sup>4</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat, en darrer terme, pel Reial decret 701/2013, de 20 de setembre, de racionalització del sector públic (*BOE núm. 231, de 26 de setembre*).

<sup>5</sup> Vid. <https://www.igualdad.gob.es>.

### CONSELL DE PARTICIPACIÓ DE LA DONA

Reial decret 1791/2009, de 20 de novembre, pel qual es regula el règim de funcionament, competències i composició del Consell de Participació de la Dona<sup>6</sup> (*BOE núm. 302, de 16 de desembre*).<sup>7</sup>

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (§19), regula, en l'article 78, el Consell de Participació de la Dona com l'òrgan col·legiat de consulta i assessorament amb el fi essencial de servir de via per a la participació de les dones en la consecució efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i la lluita contra la discriminació per raó de sexe.

### INSTITUT BALEAR DE LA DONA<sup>8</sup>

Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona (*BOCAIB núm. 54, de 29 d'abril; BOE núm. 118, de 17 de maig*).<sup>9</sup>

Aquest Institut és un organisme autònom<sup>10</sup> amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar, adscrit a la conselleria competent en matèria d'igualtat.

Té com a finalitats bàsiques elaborar i executar les mesures necessàries per fer efectius els principis d'igualtat de l'home i de la dona, impulsar i promoure la participació de la dona en tots els àmbits i eliminar qualsevol forma de discriminació de la dona a les Illes Balears.

### OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT<sup>11</sup>

Decret 1/2018, de 2 de febrer, pel qual es regulen les funcions, la composició, el funcionament i les àrees d'intervenció de l'Observatori per a la Igualtat (*BOIB núm. 16, de 3 de febrer*).

L'Observatori, adscrit a l'Institut Balear de la Dona,<sup>12</sup> però sense integrar-se en l'estructura jeràrquica d'aquest ens, és l'òrgan col·legiat assessor i consultiu del Govern de les Illes Balears garant del compliment de la llei reguladora de la igualtat de dones i homes quant al treball en matèria de dades i estadístiques i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes.

L'Observatori té com a finalitat cercar, analitzar i difondre informació periòdica i sistemàtica sobre l'evolució dels indicadors, desglossats per illes, relatius a la igualtat entre ambdós sexes, que serveixin per millorar la presa de decisions, la planificació i l'avaluació de les polítiques públiques des de la perspectiva de gènere, i també fomentar la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en els àmbits públic i privat. Les àrees

<sup>6</sup> Vid. <https://www.inmujeres.gob.es>.

<sup>7</sup> Aquest Reial decret s'ha vist afectat pel Reial decret 1526/2010, de 15 de novembre (*BOE núm. 290, d'1 de desembre*), d'acord amb el qual, les referències efectuades al Ministeri i a la ministra d'igualtat s'han d'entendre fetes al Ministeri i a la ministra de Sanitat, Política Social i Igualtat.

<sup>8</sup> Vid. <https://www.caib.es>.

<sup>9</sup> Aquesta Llei s'ha vist afectada per la Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2016 (*BOIB ext. núm. 189, de 30 de desembre*) i per la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (§27). Ha estat desplegada pel Decret 109/2001, de 3 d'agost (*BOIB núm. 96, d'11 d'agost*).

<sup>10</sup> Vid. capítol II del títol II (art. 51 a 54) de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (*BOIB núm. 112, de 29 de juliol*).

<sup>11</sup> Vid. <https://observatori-igualtat.es>.

<sup>12</sup> Vid. art. 18 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (§27).

d'intervenció de l'Observatori són la violència masclista, la imatge pública de les dones, la promoció social de les dones, els seus processos d'accés i de participació social, els àmbits d'exclusió social d'aquestes, la seva situació laboral, els àmbits educatius, la sexualitat i la salut de les dones.

### **CONSELL DE PARTICIPACIÓ DE LA DONA DE LES ILLES BALEARS**

Decret 49/2008, de 18 d'abril, de creació del Consell de Participació de la Dona de les Illes Balears (*BOIB núm. 56, de 24 d'abril*).

El Consell de Participació de la Dona de les Illes Balears està adscrit a l'Institut Balear de la Dona i es configura com un òrgan consultiu i d'assessorament en els temes que puguin afectar les dones.<sup>13</sup>

### **COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE<sup>14</sup>**

Decret 19/2018, de 29 de juny, pel qual es regulen les funcions, la composició, l'organització i el règim de funcionament de la Comissió per a la Igualtat de Gènere, i l'elaboració de l'informe biennal relatiu a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes (*BOIB núm. 81, de 30 de juny*).

La Comissió és l'òrgan col·legiat encarregat de coordinar les polítiques i els programes que duen a terme les administracions autonòmica, insular i local en matèria d'igualtat de dones i homes. La Comissió s'adscriu a l'Institut Balear de la Dona, sense integrar-se en l'estructura jeràrquica d'aquest ens.<sup>15</sup>

### **TRASPÀS DE COMPETÈNCIES ALS CONSELLS INSULARS**

Decret 46/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere i dona (*BOIB núm. 160, de 22 de desembre*).

Decret 47/2018, de 21 de desembre, de traspàs als consells insulars de les funcions i els serveis inherents a les competències pròpies d'aquests consells insulars que actualment exerceix l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques LGTBI (*BOIB núm. 160, de 22 de desembre*).

### **COMISSIÓ D'IGUALTAT I COMISSIÓ TÈCNICA DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT**

Decret 12/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen la Comissió d'Igualtat i la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) (*BOIB núm. 29, d'1 de març*).<sup>16</sup>

Aquestes comissions són els òrgans responsables de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat de gènere amb relació al personal de serveis generals i de la

---

<sup>13</sup> Vid. art. 21 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (§27).

<sup>14</sup> Vid. art. 20 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (§27).

<sup>15</sup> Vid. art. 23.1 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (§27).

<sup>16</sup> Aquest Decret ha estat afectat pel Decret 12/2017, de 31 de març (*BOIB núm. 39, d'1 d'abril*).

## Sinopsi

vigilància de l'execució i del seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals).

### **CONSELL DE PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES LESBIANES, GAIS, TRANS, BISEXUALS I INTERSEXUALS (LGTBI)**

Ordre IGD/577/2020, de 24 de juny, per la qual es crea el Consell de Participació de les Persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) i es regula el seu funcionament (*BOE núm. 178, de 27 de juny*).<sup>17</sup>

Aquest Consell es crea amb la finalitat d'institucionalitzar la col·laboració i enfortir el diàleg permanent entre les administracions públiques i la societat civil en matèries relacionades amb la igualtat de tracte, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i de reforçar la participació de les persones LGTBI i les seves famílies en tots els àmbits de la societat.

### **CONSELL DE LESBIANES, GAIS, TRANS, BISEXUALS I INTERSEXUALS DE LES ILLES BALEARS**<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Aquesta Ordre ha estat afectada per l'Ordre IGD/506/2021, de 20 de maig (*BOE núm. 126, de 27 de maig*).

<sup>18</sup> Aquest òrgan es va crear per la Llei 8/2016, de 30 de maig (§55). Quant a la seva regulació, *vid.* Decret 9/2017, de 24 de febrer (§57).

# Annex



# Documents d'interès

Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Internacional Sobre la Dona de Pequín (1995) [<https://www.un.org>]

Informe Ombra sobre l'aplicació a Espanya de la CEDAW 2015-2018 [<https://cedawsombraesp.wordpress.com>]

Estratègia per a un desenvolupament sostenible de les Illes Balears (Agenda Balear 2030) [<https://www.caib.es>]

V Pla Estratègic d'Igualtat entre dones i homes a les Illes Balears (2021-2023) [<https://www.caib.es>]

Acord del Consell de Govern de 3 de maig de 2021 pel qual s'aprova el III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024 (BOIB núm. 59, de 6 de maig) [<https://www.caib.es>]

Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual (BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015), el qual ha estat modificat per la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (BOIB núm. 22, de 18 de febrer) [<https://www.caib.es>]

Resolució del conseller d'Administracions Públiques per la qual s'aprova el Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere per a les empleades públiques de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (BOIB núm. 21, de 12 de febrer de 2015), el qual ha estat modificat per la Resolució de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques de 20 d'abril de 2017 (BOIB núm. 61, de 18 de maig) i per la Resolució de la consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat de 6 de febrer de 2023 (BOIB núm. 21, de 16 de febrer) [<https://www.caib.es>]

Guia per a una comunicació no sexista en llengua catalana en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears [<https://www.caib.es>]

Guia pràctica de coresponsabilitat familiar [<https://www.caib.es>]

Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere [<https://violenciagenero.igualdad.gob.es>]

Pla autonòmic per a la lluita contra el tràfic de dones i nines amb fins d'explotació sexual i l'abordatge de la prostitució a les Illes Balears (2019-2022) [<https://www.caib.es>]

Protocol d'actuació davant la violència masclista en l'adolescència [<https://www.caib.es>]

Protocol d'actuació sanitària davant la violència masclista a les Illes Balears [<https://www.caib.es>]

II Pla estratègic de polítiques públiques LGTBI i en matèria de diversitat sexual, familiar i de gènere del Govern de les Illes Balears 2021-2024 [<https://www.caib.es>]

Protocol d'acompanyament a l'alumnat trans\* de les Illes Balears [<https://www.caib.es>]

## Documents d'interès

Protocol integral d'atenció sanitària de persones trans\* a les Illes Balears  
[<https://www.ibsalut.es>]

Guia de recomanacions per al bon tracte de les persones LGTBI en l'entorn laboral  
[<https://www.caib.es>]

Estratègia per a la Igualtat de les Persones LGBTIQ 2020-2025 de la Unió Europea  
[<https://ec.europa.eu>]

Pla de Coeducació de les Illes Balears 2019-2022 [<https://www.caib.es>]

# Índex analític

## A

### Abús

*Discriminació* →

*Menor* →

### Accreditacions

Per prestar serveis en matèria d'igualtat **§27** 13.2 o, 16

### Agressió sexual

*Menor* →

*Sancions* →

*Violència* →

### Apoderament

*Empoderament* →

### Assessorament

Assistència tècnica especialitzada **§27** 13.2 *k*

Dret a l'assessorament i a la informació **§20** 5

Gratuït **§20** 5.4

*LGTBI* →

*Violència de gènere* →

### Assetjament

Campanyes informatives **§27** 46.1

Codis de bones pràctiques **§27** 46.1

Definició **§29** 28.1 *d*

Denúncia

confidencialitat **§19** 62 *c*

responsables d'atendre-la **§19** 62 *d*

Discriminatori **§20** 6.4 **§52** 3 *d*

Infraccions en l'ordre social **§34** 8.13,13 bis

Legitimitat per litigar **§19** 12.3 **§21** 11.bis.3

Mesures de prevenció i eradicació **§19** 14.5, 48, 62 *b* **§27** 3.1 *d*

Per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

definició **§55** 4 *h*

infraccions **§55** 36.5 *a*

sancions **§55** 37.3

Per raó de sexe **§19** 7.2 **§27** 46

Prevenció en l'educació **§55** 12.6

## Índex analític

Prevenió en l'ocupació **§27** 39, 40, 46  
Protocols d'actuació **§19** 62 **§27** 46 **§37** 12  
Sancions penals **§46** 184  
Sexual **§8** 26 **§19** 7.1 **§27** 46  
Sistema sanitari davant l'assetjament **§42** 18.9  
Tolerància zero **§19** 62 a

## B

### Bretxa salarial

Complement de pensions **§32** 60, DA 36, 37  
*Retribució* →

## C

### Col·laboració, coordinació i cooperació

Cooperació per al desenvolupament **§19** 32  
Entre les administracions públiques **§19** 14.3, 21 **§20** 35 **§27** 3.1 l, 10, 13.2 e **§41** 3.1 / **§52** 8  
Estratègia Estatal per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació **§20** 34  
Instruments **§19** 14.9  
Internacional **§19** 14.12  
*Revictimització* →  
*Violència de gènere* →  
*Violència sexual* →

### Col·lectius vulnerables

Criteri d'actuació **§19** 14.6

### Conciliació

Criteri d'actuació **§8** part I.27 **§19** 14.8  
Dret **§8** 27 **§19** 44  
*Embaràs* →  
En l'ocupació **§30** 14.3  
*Excedència* →  
*Jornada* →  
*Maternitat i paternitat* →  
Permisos i beneficis de protecció **§19** 56  
per deure inexcusable relacionat amb la conciliació **§31** 48 j  
per lactància **§31** 48 f  
per naixement de fill prematur **§31** 48 g  
Plans municipals d'organització del temps **§19** 22  
Provisió **§19** 57

### Contractes de les administracions públiques

Condicions especials d'execució **§19** 33, 34 **§20** 37.2 **§22** 202  
Criteris d'adjudicació **§22** 145

Criteris de desempat **§22** 147  
 Etiquetes **§22** 127  
 Informes d'organitzacions defensores de la igualtat de gènere **§22** 157.5  
 Obligacions **§27** 3.2  
     relatives a igualtat de gènere **§22** 129  
 Pressupost base de licitació **§22** 100.2  
 Principi d'actuació **§19** 33, 34 **§27** 24  
 Prohibició de contractar **§22** 71.1 b,d  
 Proposta d'adjudicació **§22** 157

### Convenis

Obligacions **§27** 3.2

### Corresponsabilitat

Criteri d'actuació **§19** 14.8 **§27** 3.1 f,o  
 En l'àmbit privat **§27** 51, 52  
 En la funció pública **§27** 54, 55  
 En les conductes sexuals **§41** 5.2 h  
 En les empreses **§27** 53  
*Jornada* →

### Cultura

*LGTBI* →  
 Participació **§20** 24 **§27** 32

## D

### Delicte

Agressions sexuals **§46** 178-180  
     a menors de 16 anys **§46** 181-183 bis  
     assetjament sexual **§46** 184  
 Agreujants **§46** 22  
 Amenaces **§46** 171  
 Coaccions **§46** 172  
 Contra drets fonamentals **§46** 510  
 Contra drets i llibertats constitucionals **§46** 510-512, 515  
 Contra l'Administració de justícia **§46** 450  
 Contra l'Administració pública **§46** 412, 443, 444  
 Contra la llibertat sexual **§46** 191-194 bis, 464, 611  
 De lesa humanitat **§46** 607 bis  
 De terrorisme **§46** 577.2  
 Discriminació en el treball **§46** 314  
 Exhibicionisme i provocació sexual **§46** 185, 186  
*Explotació sexual* →  
*LGTBI* →  
 Prostitució, tracta de dones i corrupció i de menors **§46** 187-189 ter, 577  
*Sancions* →  
 Suspensió de l'execució de la pena **§46** 83, 84

## Índex analític

### Denúncia

*Assetjament* →

*Violència sexual* →

### Desagregació de gènere

Dades de salut **§42** 18.17

Pressupost base de licitació **§22** 100.2

### Discriminació

Actuació administrativa **§20** 31 **§52** 62, 63

Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació **§20** 40-45, DA 1, 2, 3

Concepte **§4** 4, 26 **§8** E **§10** 21, 23

Definició **§5** 1, 2 **§20** 6

Diferències de tracte justificades per motius objectius **§20** 2.2 **§52** 3 f

Directa **§19** 6.1 **§20** 6.1 a **§29** 28.1 b **§52** 3 a **§55** 4 b

En el treball **§3** 1, 2, 5 **§8** part I.20,27 **§30** 4 c, 12.4 d, 17.1, 22

    infraccions en l'ordre social **§34** 8.12, 9.2 d

    sancions penals **§46** 314

En l'Administració **§31** 53.4, 95.2 b, DA 7

En la promoció i formació **§30** 23, 24

Estratègia Estatal per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació **§20** 34

Indemnitzacions **§20** 25.2, 27, 28

Indirecta **§19** 6.2 **§20** 6.1 b **§29** 28.1 c **§52** 3 b **§55** 4 c

Inducció, ordre o instrucció **§20** 6.5, 8 **§52** 3 p **§55** 4 g

Mesures cautelars **§20** 28

Múltiple i intersectorial **§20** 6.3, 47.4 a **§27** 13.2 m **§52** 3 c **§55** 4 f

*Nul·litat* →

*Ocupació* →

Per associació **§20** 6.2 a **§52** 3 e **§55** 4 d

Per embaràs o maternitat **§19** 8, 71

Per error **§20** 6.2 b **§52** 3 e **§55** 4 e

Per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere **§10** 21 **§14** 9, 19

**§16** 14 **§20** 2 **§27** 13.2 p **§52** 62, 63, 65, DA 2

Protecció **§20** 25

Reparació **§20** 25, 27, 28

Represàlies **§20** 6.6 **§55** 4 i

Responsabilitat

    administrativa **§20** 25.2

    civil **§20** 25.2

    patrimonial **§20** 27

    penal **§20** 25.2

    agreujants **§46** 22

*Salut* →

*Sancions* →

### Distincions i premis

Distintiu empresarial

    obligacions **§35** 12

    procediment per a la concessió **§35** 5-10

- regulació **§19** 50 **§37** DA 4
- requisits **§35** 4
- Medalla i placa a la promoció dels valors a la igualtat
  - característiques **§26** 5
  - concessió **§26** 3
  - creació **§26** 1
  - imposició **§26** 4
  - registre de distincions **§26** 6
  - seguiment **§26** 6

## Drets

- Civils **§4** 24 **§5** 9, 15, 16
- Econòmics i socials **§5** 13, 14
- Educatius **§5** 10
- Igualtat i no-discriminació **§16** 9, 14 **§18** 17 **§19** 1, 2 **§27** 1 **§41** 3.1 *d,e*
- Laborals **§5** 11
- Mèdics **§5** 12
- Polítics **§4** 25 **§5** 7, 8
- Tutela judicial **§4** 2 **§19** 12 **§20** 28 **§55** 24

## E

### Educació

- Coeducació **§59** DA 25.1 **§60** 3.1 *u* **§61** 7.1 *g* **§62** 6.2
- Condicions per a la concertació de centres privats **§60** 171.1 *b*
- Consell Escolar de l'Estat
  - informe de mesures d'igualtat entre homes i dones i prevenció de violència **§58** 33
- Consells escolars
  - composició equilibrada entre dones i homes **§27** 29 **§58** 56.1
  - mesures d'igualtat i prevenció de violència **§27** 29 **§58** 56.1, 57 *n* **§59** 127 *g*
    - §60** 3.1 *u*, 81.4 *l*, 81.4 *p*, 82.4, 150.1 *b*
  - mesures per a la diversitat LGTBI **§52** 20-24
- Criteris del projecte educatiu del centre **§60** 122.2
- Criteris sobre admissió de l'alumnat **§20** 13.3 **§60** 108.2
- Curriculum **§20** 13.6 **§27** 27 **§59** DA 41
- Deures de l'alumnat **§60** 52 *j*
- Dret a l'accés a l'educació **§20** 4.4
- Escolarització i canvi de centre per violència de gènere **§59** DA 21 **§60** 109.7
- Estereotips sexistes **§20** 13.6 **§59** 17 *m*
- Finançament dels projectes igualtat i no-discriminació en centres públics **§60** 169.3
- Formació
  - al professorat **§20** 13.5 **§27** 30
  - sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe **§27** 46.1
- Funcions de la Inspecció Educativa **§59** 153 bis *a* **§60** 150
- Funcions del personal docent **§60** 60 *i*
- Llibres de text i material didàctic **§27** 28 **§59** DA 4, 25 **§60** DA 8 **§63** 27.2
  - §64** 30.2 **§65** 30.2

## Índex analític

Mesures per garantir els principis igualtat **§62** DA 2 **§63** DA 2 **§64** DA 2 **§65** DA 2  
Objectius pedagògics **§62** 7 e,h **§63** 7 d **§64** 7 c  
Orientació i acció tutorial **§63** 16.5 **§64** 26.8  
Perspectiva de gènere **§62** 6.2 **§63** 6.5 **§64** 6.4 **§65** 6.1  
Plans de convivència **§59** 124.1 **§61** 27.2  
    contingut **§61** 28.1 c  
Principis d'actuació **§27** 26  
Principis d'igualtat i no-discriminació **§19** 23-25 **§20** 13.2,3, 14 **§27** 3.1 q **§59** 1 b,l, 2 b,  
    68.2, 84.3, 121.1, DA 25 **§60** 3.1 u, 50.4 **§61** 7.1 g **§64** 5.1 **§65** 7 c  
Protocols d'actuació enfront l'assetjament sexual i la violència de gènere **§59** 124.5  
Respecte a la diversitat sexual, la identitat i l'expressió de gènere **§60** 3.1 u **§62** DA 2  
    **§63** DA 2 **§64** DA 2 **§65** DA 2  
Segregació escolar **§20** 6.8, 13.4  
Sexual **§41** 9-10 *sexies*  
Suport i protecció al personal docent **§60** 97.5  
Universitats **§27** 31

### Embaràs

Discriminació per embaràs o maternitat **§19** 8, 71  
Indemnitzacions per sexe, embaràs o maternitat **§19** 72  
Interrupció **§41** 12-23  
Planificació familiar **§41** 2.9, 5.1 d,g, 7 d, 7 ter-7 *quinquies*, 10 *quinquies*.1,  
    17.2 a, 31, DA 3 **§42** 18.7  
Principi d'actuació **§19** 14.7  
Protecció de la situació d'embaràs **§19** 70 **§30** 14.2  
Risc durant l'embaràs **§19** 58  
Subrogació o substitució **§41** 32, 33

### Empoderament

Principi d'actuació **§27** 3.1 c **§41** 3.1 g **§49** 2 g

### Empreses

Cooperativisme **§27** 38  
Corresponsabilitat **§27** 53  
Empresariat femení **§19** 14.2 **§27** 38  
Participació de la dona en els òrgans de direcció **§19** 75  
Responsabilitat social **§19** 73 **§19** 74 **§27** 42

### Esports

Igualtat en els esports **§19** 29 **§20** 24  
Participació en l'àmbit esportiu **§27** 34

### Estadístiques

*LGTBI* →  
*Perspectiva de gènere* →  
*Violència sexual* →

## Estudis i investigacions

*LGTBI* →

*Perspectiva de gènere* →

## Excedència

Per cura de fill menor **§30** 46.3

cotització **§32** 237

Per violència de gènere i per violència sexual **§31** 89.5 **§40** 106

## Explotació sexual

De menors **§46** 187-189 ter **§48** 54

Definició de delictes **§14** 83.1

Garanties durant la COVID-19 **§50** 9

Garanties jurisdiccionals **§17** 87 ter.6

Principi d'actuació **§5** 6 **§27** 3.1 h **§50** 9

*Sancions* →

## F

### Faltes

Disciplinàries **§31** 95.2 b

*Sancions* →

### Família

Monoparental **§27** 56

Planificació familiar **§42** 18.7

*Violència en la infància i l'adolescència* →

### Finançament

Del Govern de les Illes Balears **§27** 17.1

Dels ajuntaments **§27** 17.3

Dels consells insulars **§27** 17.2

*Educació* →

*Violència sexual* →

## I

### Identitat de gènere

*Assetjament* →

*Discriminació* →

*Educació* →

*LGTBI* →

*Nul·litat* →

*Rectificació registral del sexe* →

*Riscs laborals* →

## Índex analític

### Igualtat

- Accions positives **§5** 4 **§10** 23 **§14** 157.4 **§19** 11 **§20** 6.7, 10.3, 33.1  
**§27** 3.1 r, 13.2 c, 33, 35.2, 43.4 **§29** 35 **§30** 17.4 **§52** 3 f
- Actuacions dels poder públics **§27** 3.1 a,h
- Davant la Llei **§10** 20 **§16** 14 **§19** 1.1
- De tracte **§1** 17.2 **§19** 2.1 **§29** 28.1 a
- Defensa del dret a la igualtat de tracte i no-discriminació **§20** 29, 31.2  
**§21** 11 bis **§41** 3.1 d,e
- En el matrimoni **§4** 23 **§16** 32 **§24** 44, 66
- En el treball **§8** 20 **§14** 157 **§16** 35 **§19** 5 **§19** 63 **§20** 9, 11 **§30** 17.1
- En els esports **§19** 29 **§20** 24
- En els establiments, espais o espectacles oberts al públic **§20** 21
- En els mitjans de comunicació, publicitat, Internet i xarxes socials **§20** 22
- En els serveis socials **§20** 16
- En l'accés a l'habitatge **§20** 20
- En l'accés a l'ocupació i les condicions de treball **§19** 5, 65, 67 **§20** 4.4 **§27** 35  
**§29** 34 **§31** 61.1
- En l'Administració de justícia **§20** 19
- En l'àmbit de la seguretat ciutadana **§20** 18
- En l'atenció sanitària **§20** 15
- En l'educació **§20** 13, 14
- En l'oferta pública de béns i serveis **§20** 17
- En la creació i producció artística i intel·lectual **§19** 26
- En la negociació col·lectiva **§29** 42 **§30** 17.4, 90
- En la política **§4** 25 **§16** 23
- En la política de salut **§19** 27
- En la societat de la informació **§19** 28, 30.5 **§27** 63
- En les activitats culturals **§20** 24
- En les dones immigrants **§27** 3.1 i
- En les forces armades **§19** 65
- En les forces i cossos de seguretat de l'Estat **§19** 67
- En les organitzacions polítiques, sindicals, empresarials,  
professionals o d'interès social o econòmic **§20** 12
- En les polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge **§19** 31
- En les relacions entre particulars **§27** 3.1 p
- Estratègia Estatal per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació **§20** 34
- Excepcions a la igualtat de tracte **§20** 4.2
- Formació en matèria d'igualtat **§19** 61 **§20** 38 **§27** 25, 43.2
- LGTBI →
- Menor →
- Polítiques d'igualtat **§27** 13.2 d
- Principis d'actuació **§14** 8 **§19** 1.2, 14.2 **§27** 13.2 i **§28** 65 g
- Retribució →
- Transversalitat del principi d'igualtat de tracte **§19** 15 **§20** 4.3

### Igualtat de tracte

- Discriminació →
- Igualtat →
- Principis →

## Impacte de gènere

*Informe* →

## Indemnitzacions

*Jornada* →

Per discriminació **§20** 25.2, 27, 28

Per sexe, embaràs o maternitat **§19** 72

## Informe

D'impacte de gènere **§19** 19 **§27** 5.3 i 43.3 **§28** art. 59.1 b, 62.3 b

directrius i pautes per redactar-lo **§27** 5.5

en el projecte de reglament del Consell General del Poder Judicial **§17** 560

en els avantprojectes de llei de pressuposts **§27** 6

en les proves d'accés a l'ocupació pública a l'Administració General de l'Estat **§19** 55

Organitzacions defensores de la igualtat de gènere **§22** 157.5

Sobre actuacions del Govern de les Illes Balears i dels consells insulars **§27** 23

Sobre efectivitat del principi d'igualtat **§19** 18 **§25** 1-6

competència **§25** 2

contingut **§25** 5

elaboració **§25** 3

periodicitat **§25** 4

remissió de l'informe **§25** 6

Sobre l'avaluació anual de l'Estratègia d'erradicació de la violència

sobre la infància i adolescència **§48** DA 3

Sobre mesures aplicades pel Consell Escolar de l'Estat **§58** 33

## Infraccions

Àmbit d'aplicació **§20** 46

Àmbit social **§34** 8.12,13,13 bis, 9.2 d, 16.1 c

*Assetjament* →

Concepte **§27** 79

Concurrència amb altres infraccions **§20** 46.3 **§27** 84

*Discriminació* →

Drets de les persones LGTBI **§55** 33-36

Greus **§20** 47.1.3 **§27** 86

*LGTBI* →

Lleus **§20** 47.1.2 **§27** 85

Molt greus **§20** 47.1.4 **§27** 87

*Pla d'igualtat* →

Prescripcions **§20** 51 **§27** 83

Reincidència **§20** 47.3 d,4 d **§27** 81

Responsables **§27** 80

*Sancions* →

*Tracta de dones* →

## Infrarepresentació

*Presència equilibrada* →

## Índex analític

### J

#### Jornada

- Adaptació **§30** 34
- Càlcul indemnitzacions **§30** DA 19
- No-discriminació **§30** 34
- Reducció de jornada* →
- Reordenació de la jornada laboral per a víctimes de violència de gènere i violència sexual **§30** 37.8

### L

#### Lactància

- Maternitat i paternitat* →

#### LGTBI

- Actuacions dels poders públics **§52** 4-8
- Bifobia **§52** 3 ñ
- Càrrega de la prova **§52** 66 **§55** 30
- Col·laboració entre administracions públiques **§52** 8
- Definició **§55** 4 a
- Delictes d'odi **§54** DA 6
- Deure d'intervenció **§55** 11
- Discriminació* →
- Drets
  - atenció i assessorament jurídic **§52** 67, 68 **§55** 29
  - d'admissió **§55** 26
  - dels infants i adolescents **§52** 70 **§56** 16, 18.1,3
  - persones intersexuals **§52** 74
  - protecció integral, real i efectiva **§52** 62-75 **§55** 27
  - reproductius **§41** 3.2
- Estadístiques i estudis **§52** 7
- Estratègia estatal **§52** 10, 52
- Expressió de gènere **§52** 3 j
- Famílies LGTBI **§52** 3 l **§55** 21
- Formació i sensibilització **§55** 10
- Homofòbia **§52** 3 n
- Identitat sexual **§52** 3 i
- Infraccions i sancions **§52** 76-81, DA 1 **§55** 33-41, DT única
- Intersexualitat **§52** 3 g
- Legitimació defensa dret a la igualtat **§55** 25
- LGTBI fòbia **§52** 3 m
- Mercat de treball
  - dret a la igualtat tracte i oportunitats **§55** 19
  - mesures i actuacions **§55** 20

Mesures

autonòmiques

avaluació d'impacte sobre orientació sexual i identitat de gènere **§55** 32

òrgan coordinador de les polítiques LGTBI **§55** 8

perspectiva de gènere en relació amb la infància i l'adolescència **§56** 17

protocol d'atenció integral a persones intersexuals **§55** 23

protocol d'atenció policial davant delictes d'odi **§55** 31

estatals

administratives **§52** 11-13

situacions especials **§52** 70-75

Nul·litat per discriminació en l'àmbit contractual **§52** 64 **§55** 28

*Òrgans i organismes* →

Orientació sexual **§52** 3 *h*

*Parelles estables* →

Persona trans **§52** 3 *k*

Publicitat **§27** 62.2

*Rectificació registral del sexe* →

Sectors d'intervenció

acció exterior i protecció internacional **§52** 36-38

acció social **§55** 17

comunicació social i internet **§52** 27-29

cultura, lleure i esport **§52** 25, 26 **§55** 14

educació **§52** 20-24, 60, 61 **§55** 12

família, infància i joventut **§52** 30-35

medi rural **§52** 41

mitjans de comunicació **§55** 15

ocupació **§52** 14, 15, 54, 55

participació i solidaritat **§55** 18

salut **§20** 15.3 **§52** 16-19, 56-59 **§55** 16

turisme **§52** 42

universitats **§55** 13

Servei d'atenció integral **§55** 9

Sexili **§52** DA 3

Transexualitat **§55** 22

Transfòbia **§52** 3 *o*

Transversalitat de les mesures LGTBI **§55** 6 *b*

Tutela judicial i administrativa **§55** 24

*Violència* →

Violència intragènere **§55** 4 *k*

**Llenguatge i imatge igualitaris**

A les administracions públiques **§27** 8

Als mitjans de comunicació **§19** 36-39

Autoritat audiovisual **§19** 40

Foment **§19** 14.11 **§27** 3.1 *m*

Imatge **§27** 3.1 *n*

Publicitat i igualtat **§19** 41 **§20** 22 **§27** 62

### M

#### Mainstreaming

*Transversalitat* →

#### Maternitat i paternitat

Concepte **§5** 11.2 *b* **§8** part I.8, 8 **§19** 14.7 **§27** 3.1 *e*

*Discriminació* →

Drets de la mare **§44** 7

*Indemnitzacions* →

Lactància **§19** 14.7 **§30** 37.4 **§31** 48 *f*

Llibertat en la decisió de la maternitat **§41** 3.1 *a,2n*

Part **§19** 14.7 **§30** 45 *d*, 48 **§31** 49 *a,b,c*

beneficiaris del subsidi **§32** 178, 181

cotització **§32** 165.3,6

a efectes de pensions contributives **§32** 235, 236.2, 237

prestació econòmica **§32** 179

Permís per al personal de les administracions públiques de les Illes Balears **§27** 55

Permisos i beneficis de protecció **§19** 56

Personal laboral al servei de les administracions públiques **§30** DA 22

Preferència en l'accés a la formació **§19** 60

Protecció de la Seguretat Social **§32** 177, 178, 179,1,2, 180, 181

Protecció en el treball **§43** 26 **§45** 6 *q*

Risc durant la lactància materna

mesures de protecció **§43** 26.4

prestació econòmica **§32** 189

Risc durant la maternitat **§19** 58 **§30** 29.7

mesures de protecció **§43** 26

prestació econòmica **§32** 187

Vacances **§19** 59

#### Matrimoni

Cònjuges

drets i deures **§24** 66

fills menors o discapacitats **§24** 92, 94

pensió alimentària

impagament **§27** 56

Forçós **§15** 32, 37

Igualtat **§4** 23 **§16** 32 **§24** 44, 66

No procedència de guarda conjunta en supòsits de violència de gènere **§24** 92.7

*Parelles estables* →

Pàtria potestat **§24** 156

Permís **§31** 48 *l*

Principi d'actuació **§5** 16

Requisits **§24** 44, 47, 48

Viduitat **§27** 56

## Menor

- Abusos i agressions sexuals **§46** 183, 183 *quater*
- Jornada* →
- Matrimoni* →
- Pàtria potestat **§47** 65
- Prostitució, explotació sexual i corrupció **§46** 187-189 ter
- Protecció LGTBI **§52** 70
- Règim visites **§47** 66
- Sancions* →
- Violència* →
- Violència de gènere* →

## Mobilitat

- Víctima de violència de gènere i de violència sexual **§31** 82 **§33** 66 ter

## Mutilació genital femenina

- Violència en la infància i l'adolescència* →

## N

### Nul·litat

- Contracte laboral **§30** 9.3
- Decisió extintiva laboral **§30** 53.4, 55.5
- Per discriminació laboral **§20** 26 **§30** 17
- Per discriminació per orientació sexual, identitat o expressió de gènere **§52** 64 **§55** 28

## O

### Ocupació

- A l'Administració pública **§19** 51
  - accés **§20** 38 **§27** 43
  - ofertes públiques d'ocupació **§27** 43.3
  - temaris **§27** 43.1
  - tribunals de selecció **§27** 43.4
- Conciliació* →
- Convenis col·lectius **§27** 41
- Discriminació **§3** 1, 2, 5 **§8** part I.20, 20 **§30** 17
  - infraccions **§34** 8.12, 9.2 *d*
  - sancions penals **§46** 314
- Foment en l'ocupació **§27** 35.1
- Igualtat* →
- Igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació **§27** 39
- Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació,
  - en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball **§19** 5, 65, 67 **§29** 34

## Índex analític

Incentius a la contractació **§27** 37  
*Informe* →  
Mesures **§47** DA 16  
Negociació col·lectiva **§12** 21 **§19** 43 **§20** 10 **§27** 41 **§29** 42 **§30** 17.4, 34.8  
Polítiques d'ocupació **§27** 36  
Prevenió de l'assetjament **§27** 39, 40, 46  
Programes de millora **§19** 42  
Sector agrari **§19** 30.5  
Sector primari **§27** 3.1j  
Transversalitat en les polítiques d'ocupació **§27** 36.1  
Treball domèstic **§27** 36.7  
*Violència de gènere* →

## Òrgans i organismes

Administració local **§27** 2.2 c, 4, 9, 12.2, 13, 15, 17.3, 19.2.3, 20, 52.1, 71.1  
Ajuntament de Palma **§27** 20.2  
Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació **§20** 40-45, DA 1-3  
Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes **§19** 76  
Comissió Nacional d'Estadística Judicial **§17** 461  
Comissió per a la Igualtat de Gènere **§27** 20, 36.5 b  
Conferència Sectorial d'Igualtat **§20** 34.2, 35.2 **§52** 40  
Consell Audiovisual de les Illes Balears **§27** 64  
Consell de Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals i Intersexuals  
de les Illes Balears **§55** 7 **§57** 1-18  
Consell de Participació de la Dona (estatal) **§19** 78  
Consell de Participació de les Dones (autonòmic) **§27** 21  
Consell de Participació de les Persones LGTBI **§52** 9  
Consells insulars **§27** 2.2 b, 4, 9, 12.1, 13, 14, 17.2, 19, 20, 23.2, 52.1, 71.1, 78.2 f, DT única, DF 2  
Defensor o Defensora de la igualtat de dones i homes **§27** 22  
Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB) **§27** 20.2  
Inspecció de Treball i Seguretat Social **§20** 9.4 **§27** 36, 39.2, 78.1 c **§45** 5 h, 6 v  
Institut Balear de la Dona (IBDONA) **§27** 5.5, 6.3, 9.2, 10.1, 13.3 a, 18.1, 29.3, 40,  
42.3, 46.4, 62.3, 66, 67, 71.5, 77, 78.2 f, DA 1  
Institut Balear de Seguretat i Salut en el Treball (IBASSAL) **§45** 2 a, 5, 6, 20  
Ministeri d'Igualtat **§20** 34, 41.4, DF 9  
Ministeri fiscal **§20** 32, 40, 44, 46, DF 2, 5  
Observatori Estatal de Violència sobre la Dona **§47** 30  
Observatori per a la Igualtat **§27** 18, 36.7, 59.2  
Òrgan coordinador de les polítiques LGTBI **§55** 8  
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) **§27** 36  
Sindicatura de Greuges **§27** 22  
Unitats d'igualtat  
autonòmiques **§27** 13.3 b, 19.1  
en els consells insulars i municipis **§27** 19.2.3  
estatals **§19** 77

## P

**Parelles estables**

- Drets i deures **§53** 7, 12, DA 1, 2
- Extinció i efectes **§53** 8-13
- Règim econòmic **§53** 5
- Registre a les Illes Balears **§53** 1.2, DF 1
- Regulació de la convivència **§53** 4

**Paritat**

*Presència equilibrada* →

**Paternitat**

*Maternitat i paternitat* →

**Personal empleat públic**

- Forces armades **§19** 65, 66
- Forces i cossos de seguretat de l'Estat **§19** 67, 68
- Ocupació* →

**Perspectiva de gènere**

- Definició **§27** 5.2
- En l'educació **§62** 6.2 **§63** 6.5 **§64** 6.4 **§65** 6.1
- En la inclusió social **§27** 56
- En la infància i l'adolescència **§20** 4.4 **§48** 4, 5 **§56** 17
- En la prevenció de riscos laborals **§45** 2 *d,e, 6 f, 20.1*
- En les polítiques contra la discriminació **§20** 4.4, 11.4 **§56** 17
- En les polítiques urbanes, d'ordenació territorial, de medi ambient i d'habitatge **§27** 57
- Estadístiques i estudis
  - en l'activitat ordinària de les administracions públiques **§20** 36, 40 *k*
  - §27** 7, 13.2 *g,h* **§43** 5.4
  - en la Comissió Nacional d'Estadística Judicial **§17** 461
  - en la sanitat **§42** 18.17
  - per valorar mesures de la violència sobre la infància i l'adolescència **§48** DA 3
- Integració de la perspectiva de gènere **§19** 20
  - en les polítiques d'ocupació **§27** 36.1
  - en les polítiques públiques **§27** 5

**Pla d'igualtat**

- A les administracions públiques **§31** DA 7
- Concepte **§19** 46
- Contingut **§19** 46 **§37** 7-10
- De l'Administració General de l'Estat **§19** 63
- De les administracions públiques de les Illes Balears **§27** 44
- Distintiu d'igualtat **§19** 50 **§37** DA 4
- Elaboració i aplicació **§19** 45, 48 **§37** 2, 3
- Implantació **§19** 47 **§27** 40
- Infraccions d'ordre social **§34** 7, 8.17, 46 bis

## Índex analític

Negociació **§27** 41 **§37** 4-6  
Prohibició de contractar amb l'Administració **§22** 71.1 d  
Registre **§19** 46.4,5 **§27** 40.2 **§31** DA 7,3 **§36** 2 **§37** 11, 12  
Sector públic instrumental **§27** DA 1  
Suport i foment per elaborar-lo **§19** 49

### Pla estratègic

D'igualtat d'oportunitats **§19** 17  
D'igualtat de dones i homes **§27** 9

### Premis

*Distincions i premis* →

### Presència equilibrada

Candidatures electorals **§19** 14.4  
Composició o presència equilibrada **§19** DA 1 **§27** 3.1 k, 4 **§30** 11.6  
Consells escolars **§27** 29 **§58** 56.1  
Contractes formatius **§30** 11.6  
Definició **§27** 4.6  
Designacions de representants de l'Administració General de l'Estat **§19** 54  
Nomenaments dels càrrecs de responsabilitat **§19** 16  
Òrgans de selecció i comissions de valoració **§19** 53 **§27** 4.2  
Participació **§16** 9.2, 23.1  
Titulars d'òrgans directius **§19** 52

### Prevenició

*Assetjament* →  
*Educació* →  
En la tracta de dones **§11** 5, 6  
*Ocupació* →  
*Perspectiva de gènere* →  
*Riscos laborals* →  
*Tracta de dones* →  
*Violència de gènere* →  
*Violència en la infància i l'adolescència* →  
*Violència sexual* →

### Principis

Accessibilitat **§41** 3.1 f **§49** 2 f  
*Contractes de les administracions públiques* →  
D'igualtat de tracte **§19** 3, 14.10, 65, 67  
D'igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis **§19** 69  
D'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball **§19** 5, 65, 67 **§29** 34  
D'igualtat en l'educació **§19** 24  
D'igualtat en la interpretació i l'aplicació de les normes **§19** 4, 66, 68  
D'implicació dels homes **§41** 3.1 j  
*Educació* →  
Elaboració **§27** 13.2 a

*Embaràs* →  
*Empoderament* →  
*Explotació sexual* →  
*Igualtat* →  
*Informe* →  
*Matrimoni* →  
*Riscos laborals* →  
*Salut* →  
 Transversalitat del principi d'igualtat de tracte **§19** 15 **§20** 4.3

#### **Protocol**

*Assetjament* →  
*Educació* →  
*LGTBI* →  
*Violència de gènere* →

#### **Prova**

Càrrega de la prova **§19** 13 **§20** 30 **§21** 217 **§29** 36 **§52** 66 **§55** 30  
 Mitjans de prova **§27** 78

## **R**

#### **Rectificació registral del sexe**

Adequació dels documents oficials **§52** 49-51  
 Canvi de nom dels menors d'edat **§52** 48  
 Dret fonamental **§16** 10.1  
 Efectes **§52** 46  
 Legitimació **§52** 43  
 Procediment **§52** 44  
 Règim transitori **§52** DT 2  
 Reversibilitat **§52** 47

#### **Reducció de jornada**

Reducció de jornada **§30** 37.4.5 **§31** 48 *f* **§40** 119  
     beneficiaris **§32** 184  
     corresponsabilitat **§32** 183-185  
     prestació econòmica **§32** 185  
 Reducció per a la cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu **§30** 37.6  
     **§31** 48 *i*  
     beneficiaris **§32** 192  
     prestació econòmica **§32** 192  
     situació protegida **§32** 191  
 Reducció per a la víctima de violència de gènere **§30** 37.8  
 Reducció per fill amb discapacitat **§30** 37.6  
 Reducció per fill menor de 12 anys **§31** 48 *h*  
 Reducció per naixement de fill prematur **§31** 48 *g*

## Índex analític

### Remuneració

*Retribució* →

### Represàlies

Davant la discriminació **§20** 6.6 **§55** 4 i

Indemnitat davant represàlies **§19** 9

Infracció per represàlies **§20** 47.3 b

### Retribució

Auditoria retributiva **§38** 7, 8

Igualtat retributiva **§12** 4 **§16** 35 **§19** 5 **§30** 28 **§38** 4, 11

concepte d'igualtat retributiva **§2** 1

críters d'actuació dels poders públics **§2** 2, 3 **§14** 157 **§19** 14.2 **§27** 39

Nul·litat contracte laboral **§30** 9.3

Obligació de l'empresariat **§30** 28

Registre retributiu **§38** 5,6

Transparència retributiva **§38** 3

### Revictimització

Coordinació institucional **§27** 77

Definició **§55** 4 j

Dret a la no-revictimització dels infants i dels adolescents **§20** 5.5

Formació dels professionals

violència en la infància i l'adolescència **§48** 4 e, 5 f

violència sexual **§49** 2 g, 23.2, 48

Sancions **§55** 37.4 d,5

### Riscs laborals

Campanyes de sensibilització **§45** 26.4

Incorporació de la perspectiva de gènere **§45** 2 d,e, 6 f, 20.1

Integració del principi d'igualtat **§45** 5 i

Perspectiva sobre l'orientació sexual i la identitat de gènere **§45** 26.5

## S

### Salut

Concepte **§41** 2.1

*Desagregació de gènere* →

Discriminació en la salut **§42** 3.1.a,e, 10.1

Divulgació **§27** 50

Dret a l'accés a la salut **§20** 4.4 **§41** 4

Formació **§27** 48 **§42** 18.1

Igualtat en la salut **§19** 27 **§42** 3.4, 6.2

Incorporació del principi d'igualtat **§27** 3.1 s

Infeccions i malalties de transmissió sexual **§41** 5.1 g, 7 e, 9.1 d, 10, 10 *quinquies*, 11 bis

Intervencions ginecològiques i obstètriques **§41** 2.5

Investigació **§27** 49

*LGTBI* →

Menopausa **§41** 5.2 *d*

Menstruació **§41** 2.4.6, 5.1 *dj*, 5 ter-5 *quinquies*

Necessitats diferenciades de dones i homes **§42** 18.1,4,11,15 **§45** 6*j*

Promoció **§27** 47, 48

Salut reproductiva **§41** 2.3, 3.1 *b*, 5-11

Salut sexual **§41** 2.2, 3.1 *b*, 5-11

Seguretat i salut laboral **§27** 45

Sensibilització **§27** 48

Transversalitat en les polítiques de salut **§27** 47.1

## Sancions

Administratives

accessòries **§20** 50.1

aplicació **§27** 88 **§20** 48

competència per imposar-les **§27** 13.2 *q*, 89

graduació **§20** 49

procediment sancionador **§20** 52 **§27** 90

proporcionalitat **§27** 82

prescripció **§20** 51 **§27** 83

substitució de sancions **§20** 50.2

Àmbit social **§34** 46 bis

*Assetjament* →

Conseqüència d'accions discriminatòries **§19** 10

Drets de les persones LGTBI **§55** 37

*LGTBI* →

Revictimització **§55** 37.4 *d,5*

Tracta de dones **§14** 83.1

## Sexualitat

Dret al propi cos **§27** 3.1 *t*

Drets sexuals i reproductius **§27** 3.1 *t* **§41** 3.1 *a*, 24-33

## Subvencions i ajudes econòmiques

Bases reguladores **§19** 35 **§20** 37.1 **§27** 11

Denegació **§20** 37.3.4 **§27** 11

Obligacions **§27** 3.2

## T

### Tracta de dones

Assistència **§11** 12

Definició **§11** 4

Drets **§11** 10, 11

*Explotació sexual* →

Indemnització i reparació legal **§11** 15 **§48** 56

Infraccions i sancions **§14** 83.1 **§46** 187, 188, 577, 607 bis.1.9, 611.9

## Índex analític

Mesures **§5 6** **§14 79 d** **§20 22**  
Prevenició **§11 5, 6**

### Transversalitat

De gènere **§12 29** **§19 15** **§27 36.1**  
De les mesures LGTBI **§55 6 b**  
De les mesures per a dones víctimes de violència **§14 1.3** **§47 2 k**  
Del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació **§19 15** **§20 4.3**  
En l'educació **§59 121**  
En la interpretació i aplicació de les normes **§20 29**  
En les polítiques d'ocupació **§27 36.1**  
En les polítiques de salut **§27 47.1**  
*Perspectiva de gènere* →

### Treball

*Ocupació* →

### Tutela judicial

*Drets* →

## V

### Víctima

De discriminació **§20 53, 54**  
De violència de gènere **§27 36.3**  
Fills i filles de la mare víctima de violència **§27 65.3**  
*Violència de gènere* →  
*Violència en la infància i l'adolescència* →  
*Violència sexual* →

### Victimització secundària

*Revictimització* →  
*Violència en la infància i l'adolescència* →  
*Violència sexual* →

### Violència

*Educació* →  
*Informe* →  
Intragènere **§55 4 k**  
LGTBI fòbia **§52 68, 69**  
assistència i protecció **§52 68, 69**  
definició **§52 3 m**  
Masclista  
definició **§27 65**  
mitjans de prova **§27 78**  
*Prevenició* →  
*Prova* →  
*Revictimització* →

**Violència de gènere**

- A l'àmbit reproductiu **§41** 1, 2.7
- Acreditació **§47** 23, 26
- Ajuts socials **§47** 27
  - acreditació **§51** 2
  - quantia **§51** 6
  - requisits d'accés **§51** 3
  - tramitació i pagament **§51** 8
- Anticoncepció forçosa **§41** 2.9
- Avortament forçós **§41** 2.10, 31
- Centres d'acollida **§27** 71, DT única
- Centres d'atenció i assistència **§27** 70
- Coordinació interinstitucional **§27** 77
- Custòdia de menors **§47** 65
- Definició **§6** 1, 2 **§15** 3 **§47** 1
- Drets
  - a l'assistència social integral **§47** 19
  - a la informació **§47** 18
  - de les funcionàries públiques **§31** 49 d **§47** 24, 25
  - excedències **§31** 89.5 **§40** 106
  - jurídica **§47** 20
  - laborals **§30** 40.4 **§46** 21, 22
  - mobilitat **§31** 82 **§33** 66 ter
  - reordenació de la jornada laboral **§30** 37.8
- Educació* →
- Esterilització forçosa **§41** 2.8
- Feminicidi **§27** 65.4 f
- Formació **§27** 67 **§42** 18.1
- Garanties durant la COVID-19
  - campanyes de prevenció **§50** 6
  - declaració de servei essencial **§50** 1
  - explotació sexual **§50** 9
  - mesures cautelars i penes de prohibició d'aproximació **§50** 4
  - mesures econòmiques **§50** 7
  - serveis d'acollida a víctimes **§50** 3
  - serveis d'informació i d'assessorament jurídic **§50** 2
- Habitatge **§47** 28
- Investigació **§27** 66
  - anonimització **§23** 906
  - competència **§21** 49 bis **§23** 14, 15, 17
  - constitució **§47** 52
  - del fiscal contra la violència de gènere **§47** 70-72
  - garanties jurisdiccionals **§17** 87 ter.6
  - ordres d'allunyament **§23** 544 bis **§47** 64
  - personació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears **§27** 72
  - persones no obligades a denunciar **§23** 261
  - protecció a les víctimes **§17** 87 ter.6 **§23** 544 ter, 544 *quinquies* **§47** 62
- prova* →

## Índex analític

recursos de cassació **§23** 906  
sentències **§23** 160

*Matrimoni* →

Mesures **§19** 14.5 **§27** 3.1 d  
canvi de cognoms **§47** DA 20  
cautelars **§23** 13  
cotització en supòsits de suspensió amb reserva del lloc de feina **§32** 165.5  
de protecció i seguretat **§27** 69 **§47** 61-69  
educatives **§27** 76 **§47** 4-9  
escolarització **§47** 17  
fons de garantia de pensions **§47** DA 19  
habitatge **§27** 74 **§47** DA 15  
inserció laboral **§27** 75  
ocupació **§47** DA 16  
prestacions econòmiques **§27** 73  
publicitat i mitjans comunicació **§27** 59-61 **§47** 10-14  
sanitàries **§47** 15, 16  
sensibilització **§47** 3  
Orfandat i viduïtat **§32** 202, 216, 224, 225, 233  
Permisos **§31** 49 d **§30** 37.8  
Prohibició de beneficiar-se de pensions i ajudes **§47** DA 1  
Protecció de dades **§47** 62  
Protocols d'actuació **§27** 77, DA 2 **§47** DA 2  
Serveis d'urgència **§27** 71  
Traslats **§30** 40.4 **§40** 40

### Violència en la infància i l'adolescència

Actuacions

en l'àmbit de l'esport i l'oci **§48** 48  
en l'àmbit dels serveis socials **§48** 43  
en l'àmbit educatiu **§48** 30, 24, 36  
en l'àmbit familiar **§48** 27  
ús segur i responsable d'Internet **§48** 45, 46  
violència de gènere **§48** 29

Definició **§48** 1

Drets **§48** 9

Informe anual d'avaluació **§48** DA 3

*Menor* →

Mutilació genital femenina **§15** 38 **§49** 1

Perspectiva de gènere **§20** 4.4 **§48** 4, 5

Prevenició **§48** 23, 24

en centres de protecció **§48** 53

en l'àmbit familiar **§48** 26

explotació sexual i tràfic de menors **§46** 187-189 ter **§48** 54

Victimització secundària **§48** 4 e, 5 f

### Violència sexual

Acreditació **§49** 37, 47, 48

Actuacions policials **§49** 43-46

- Concepte **§49** 3
- Denúncia **§46** 191
- Detecció **§49** 18-22
- Distintiu **§49** 12,3,4
- Drets
  - a l'assistència a l'estranger **§49** 51
  - a l'assistència gratuïta **§49** DF 21
  - a l'assistència integral **§49** 33, 35
  - a la informació **§49** 34
  - a la reparació, indemnització i ajuts econòmics **§49** 52-57
  - accés a l'habitatge **§49** 42
  - de les funcionàries públiques **§31** 49 *d* **§49** 40
  - econòmics **§49** 41
  - excedències **§31** 89,5
  - informació i acompanyament en l'àmbit judicial **§49** 49
  - laborals i de seguretat social **§30** 40.4 **§47** 21, 22 **§49** 38, 39
  - mobilitat **§31** 82 **§33** 66 *ter*
  - per a les persones en situació administrativa irregular **§49** 36
  - reordenació de la jornada laboral **§30** 37.8
  - suspensió de contracte **§30** 45 *n*
- Estadístiques i avaluació **§49** 4-6, DA 3, 5
- Finançament per aplicar mesures **§49** DA 2, 4
- Formació **§49** 23-32
- Mesures instrumentals i de coordinació **§49** 58-61, DA 1
- Prevençió i sensibilització **§49** 7-17
- Publicitat **§27** 62
- Serveis essencials **§49** 33.4
- Victimització secundària **§49** 2 *g*, 23.2, 48









# 40 anys Estatut



G CONSELLERIA  
O PRESIDÈNCIA,  
I FUNCIO PÚBLICA  
B I GUALTAT  
/ INSTITUT ESTUDIS  
AUTONÒMICS