

Articulado a estudiar y reformas TEMA 2 temario común

TEMA 02 TEMARIO COMÚN.-

- Ley Orgánica 3/07 (1 al 13) (42 al 50) (51 al 54) (55 al 64) (76 al 78)
- Ley Orgánica 1/2004 del 28 de diciembre (1 al 32)
- Ley 15/2022 de 12 de julio (temario)
- Ley 4/2023 de 28 de febrero (temario)

SIN Reformas 2025



Tema 02. Temario común

LEY ORGÁNICA 3/07 DE 22-3 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

TÍTULO PRELIMINAR.- OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son IGUALES en dignidad humana, e IGUALES en derechos y deberes

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

2. A estos efectos, la Ley:

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

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

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres SUPONE LA AUSENCIA DE TODA DISCRIMINACIÓN, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

- ★ es un principio informador del ordenamiento jurídico
- ★y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.



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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del EMPLEO PRIVADO Y EN EL DEL EMPLEO PÚBLICO, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en:

- ✓ el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia,
- ✓ en la formación profesional,
- ✓ en la promoción profesional,
- ✓ en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,
- ✓ y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

(*) No constituirá discriminación EN EL ACCESO AL EMPLEO, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional (1) esencial y determinante, siempre y cuando (2) el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.



Artículo 6. Discriminación DIRECTA E INDIRECTA.

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

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

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

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

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley

Constituye **ACOSO SEXUAL** cualquier comportamiento, “verbal o físico”, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye ➤ DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a  responsabilidad:

- a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido,
- así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

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

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva. Preg. nº 83 auxilio '24

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

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

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

Artículo 13. Prueba.

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

INVERSIÓN DE LA CARGA NATURAL DE LA PRUEBA

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.

OJO!, ES INTERESANTE VER CÓMO AQUÍ (LO 3/07) SE INDICA QUE SE PODRÁN RECABAR A INSTANCIA DE PARTE LOS INFORMES O DICTÁMENES DE ORGANISMO PÚBLICOS.

SIN EMBARGO, EN LA LEY 15/2022 (PÁGINA 32, PENÚLTIMO PARRAFO) SE INDICA DE OFICIO O A INSTANCIA DE PARTE

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



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,

Y se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

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

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la NEGOCIACIÓN COLECTIVA se podrán establecer medidas de:

acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo

y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II.- Igualdad y conciliación

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

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



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



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

CAPÍTULO III.- Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

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

1. Las empresas están ① obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, ② deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que ③ deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

PRIMER CASO PLAN IGUALDAD 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.

SEGUNDO CASO PLAN IGUALDAD 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.

TERCER CASO PLAN IGUALDAD 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la AUTORIDAD LABORAL HUBIERA ACORDADO EN UN PROCEDIMIENTO SANCIONADOR LA SUSTITUCIÓN DE LAS SANCIONES ACCESORIAS POR LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE DICHO PLAN, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

CUARTO CASO PLAN IGUALDAD VOLUNTARIO 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:

- proceso de selección y contratación
- clasificación profesional
- formación
- promoción profesional
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- infrarrepresentación femenina
- retribuciones
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La elaboración del diagnóstico se realizará EN EL SENO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán LA TOTALIDAD DE UNA EMPRESA, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de trabajo, migraciones y Seguridad Social y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas

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

6. REGLAMENTARIAMENTE SE DESARROLLARÁ:

- ✓ el diagnóstico,
- ✓ los contenidos,
- ✓ las materias,
- ✓ las auditorías salariales,
- ✓ los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad;
- ✓ así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso

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

Se GARANTIZA EL ACCESO: de ① la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de ② los propios trabajadores y trabajadoras, a ✓ la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y ✓ la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

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

1. **LAS EMPRESAS** deberán promover condiciones de trabajo que ✗ “EVITEN” LA COMISIÓN DE DELITOS y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

2. **LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** deberán contribuir a “PREVENIR” LA COMISIÓN DE DELITOS y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

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

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



CAPÍTULO IV.- DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD

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

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

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. REGLAMENTARIAMENTE, se determinarán: ✓ la denominación de este distintivo, ✓ el procedimiento y ✓ las condiciones para su concesión, ✓ las facultades derivadas de su obtención y ✓ las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de ✓ las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios:

- la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa,
- la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad,
- así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales “controlará” que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I.- Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:



Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.



Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.



Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.



Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.



Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.



Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II.- El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

EL GOBIERNO atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

OJO! RECUERDA QUE SEGÚN EL ART. 12.2 BIS LEY 50/97 TAMBIÉN HABRÁ PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE LOS TITULARES DE LAS VICEPRESIDENCIAS Y MINISTERIOS

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los ① 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 ② 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 ③ REPRESENTANTES EN ÓRGANOS COLEGIADOS, ④ COMITÉS DE PERSONAS EXPERTAS O COMITÉS CONSULTIVOS, NACIONALES O INTERNACIONALES, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS EN CUYO CAPITAL PARTICIPE.

CAPÍTULO III.

MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un **INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**, **salvo en casos de urgencia** y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los CONCURSOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, **el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior**.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse LICENCIA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable.

En estos casos, se garantizará **la PLENITUD DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS** de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.



Artículo 59. Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con **✓** una incapacidad temporal derivada del embarazo, **✓** parto o **✓** lactancia natural, o **✓** con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, LA EMPLEADA PÚBLICA TENDRÁ DERECHO A DISFRUTAR LAS VACACIONES EN FECHA DISTINTA, AUNQUE HAYA TERMINADO EL AÑO NATURAL AL QUE CORRESPONDAN.

Gozarán de este mismo derecho ✓ quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, ① 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 ① la Administración General del Estado y ② 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. ① La Administración General del Estado y ② los organismos públicos vinculados o dependientes de ella IMPARTIRÁN CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. ✓ El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. ✓ La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. ✓ El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. ✓ La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

TODOS LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES Y ORGANISMOS PÚBLICOS remitirán, al menos ① ANUALMENTE, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de:

- ✓ la distribución de su plantilla,
- ✓ grupo de titulación,
- ✓ nivel de complemento de destino
- ✓ y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

EL GOBIERNO aprobará, **①** 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.



TÍTULO VIII.- DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

LA COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad. Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.

En todos los Ministerios se encomendará **A UNO DE SUS ÓRGANOS DIRECTIVOS** el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:



Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.



Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.



Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.



Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.



Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.

1. Se crea el **CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER**, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de **cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato** y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, SE ESTABLECERÁN su régimen de funcionamiento, competencias y composición, GARANTIZÁNDOSE, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre. Protección integral contra la violencia de género

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, ① se ejerce sobre éstas ② 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, ③ aun sin convivencia.

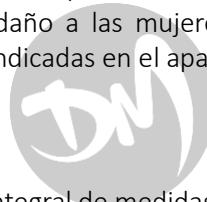
2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR esta violencia Y PRESTAR ASISTENCIA a:

- ✓ las mujeres,
- ✓ a sus hijos menores
- ✓ y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende: todo acto de violencia física y psicológica, incluidas: ✓ las agresiones a la libertad sexual, ✓ las amenazas, ✓ las coacciones o ✓ la privación arbitraria de libertad.

(VIOLENCIA VICARIA) 4. La violencia de género a que se refiere esta Ley ✓ también comprende la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad por parte de las personas indicadas en el apartado primero.

Artículo 2. Principios rectores.



A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- a) FORTALECER las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- b) CONSAGRAR derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- c) REFORZAR hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d) GARANTIZAR derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren 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 NACIONAL DE SENSIBILIZACIÓN y Prevención de la Violencia de Género que como mínimo recoja los siguientes elementos:

- a) ✓ Que introduzca en el escenario social las NUEVAS ESCALAS DE VALORES basadas ① en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, ② 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 ① víctimas y su entorno, ② las instituciones, ③ los profesionales y ④ 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. RECUERDA EXPLICACIÓN DE CLASE!

1. El sistema educativo español incluirá ENTRE SUS FINES:

** la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres,

** así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, DENTRO DE SUS PRINCIPIOS DE CALIDAD,

** la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres

** y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. LA EDUCACIÓN INFANTIL contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. LA EDUCACIÓN PRIMARIA contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. EL BACHILLERATO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. LA ENSEÑANZA PARA LAS PERSONAS ADULTAS incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. LAS UNIVERSIDADES incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 5. Escolarización inmediata en caso de violencia de género.

LAS ADMINISTRACIONES COMPETENTES deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

Artículo 6. Fomento de la igualdad.

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieran los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a) ✓ La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.
- b) ✓ La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- c) ✓ La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.
- d) ✓ El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

Artículo 8. Participación en los Consejos Escolares.

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

Artículo 9. Actuación de la inspección educativa.

LOS SERVICIOS DE INSPECCIÓN EDUCATIVA velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

En el ámbito de la publicidad y de los medios de comunicación

Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ILÍCITA la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

Artículo 11.

EL ENTE PÚBLICO al que corresponda velar para que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptará las medidas que procedan para asegurar un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, sin perjuicio de las posibles actuaciones por parte de otras entidades.

Artículo 12. Titulares de la acción de cesación y rectificación.

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma, el Ministerio Fiscal y las Asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de la mujer estarán legitimados para ejercitarse ante los Tribunales la

ACCIÓN DE CESACIÓN de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

Artículo 13. Medios de comunicación.

1. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

Artículo 14.

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará con la correspondiente objetividad informativa:

- ✓ la defensa de los derechos humanos,
- ✓ la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos.
- ✓ En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones.

CAPÍTULO III En el ámbito sanitario



Artículo 15. Sensibilización y formación.

1. LAS ADMINISTRACIONES SANITARIAS, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

- ✓ promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género
- ✓ y propondrán las medidas que estimen necesarias a fin de optimizar la contribución del sector sanitario en la lucha contra este tipo de violencia.

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

3. LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS competentes

- ✓ asegurarán que en los ámbitos curriculares de las licenciaturas y diplomaturas, y en los programas de especialización de las profesiones sociosanitarias, se incorporen contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, la detección precoz, intervención y apoyo a las víctimas de esta forma de violencia.

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

Artículo 16. Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. (COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO)

""En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud"" se constituirá, ⑦ en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, UNA COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA de Género que:

- ✓ apoye técnicamente
- ✓ y oriente la planificación de las medidas sanitarias contempladas en este capítulo,
- ✓ evalúe y proponga las necesarias para la aplicación del protocolo sanitario
- ✓ y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.

La Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud estará compuesta por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencia en la materia.

La Comisión emitirá un INFORME ANUAL QUE SERÁ REMITIDO al ① Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y ② 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, ⑧ 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.

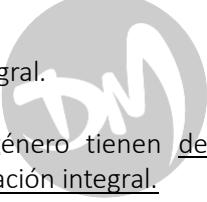
Artículo 18. Derecho a la información. 

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 asistencia social 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 multidisciplinaria implicará especialmente:

- a) ✓ Información a las víctimas.
- b) ✓ Atención psicológica.
- c) ✓ Apoyo social.
- d) ✓ Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) ✓ Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) ✓ Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) ✓ Apoyo a la formación e inserción laboral.

3. Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios,

asegurando en todo caso, ✓ la disponibilidad, ✓ accesibilidad y ✓ calidad de los mismos.

En todo caso, se procurará una ✓ distribución territorial equitativa de los servicios

y se garantizará su ✓ accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

4. Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con:

- los Cuerpos de Seguridad,
- los Juzgados de Violencia sobre la Mujer,
- los servicios sanitarios
- y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas, del ámbito geográfico correspondiente.

Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

5. También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales LOS MENORES que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida o convivan en contextos familiares en que los que se cometen actos de violencia de género.

A estos efectos, LOS SERVICIOS SOCIALES deberán contar con PERSONAL ESPECÍFICAMENTE FORMADO para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. En particular, deberán contar con PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA INFANTIL para la atención de las hijas e hijos menores víctimas de violencia de género, incluida la violencia vicaria.

6. En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO y la ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

7. Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora.



Artículo 19 bis. Derecho a la atención sanitaria.

1. El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas:

- el derecho a la atención sanitaria, con especial atención psicológica y psiquiátrica,
- y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida.
- Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

2. Estos servicios se prestarán, garantizando la privacidad y la intimidad de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación a su atención sanitaria.

3. Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra las 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. Preg. nº 3 TPA '24

1. Las víctimas de violencia de género tienen derecho a ① recibir asesoramiento jurídico gratuito en **el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia**, y ② 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 ① 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. ② 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 ③ no permitirá retrotraer ④ ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ⑤ ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado

EN EL RESTO DE PROCESOS PENALES TE PUEDES PERSONAR HASTA EL TRÁMITE DE CALIFICACIÓN

CAPÍTULO II
Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a: ⑥

- 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 sus discapacidades 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 período de cotización efectiva a efectos de las 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 ① hayan suspendido su contrato de trabajo o ② ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o ③ al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a:

- una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante:
 - todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida
 - 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 ① se considerarán justificadas y ② serán remuneradas, CUANDO ASÍ LO DETERMINEN LOS SERVICIOS SOCIALES DE ATENCIÓN O SERVICIOS DE SALUD, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- se les considerará en situación de cese temporal de la actividad en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre
- y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

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

cotizar.

Artículo 22. Programa específico de empleo.

En el marco del Plan de Empleo a los que se refiere el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo aprobado por el 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 las situaciones de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras.

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 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 de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a víctimas de violencia de género o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- ✓ En el caso de víctimas MENORES DE EDAD, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial

EL GOBIERNO Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO III

Derechos de las funcionarias públicas

Artículo 24. Ámbito de los derechos.

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a:

- la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo,
- a la movilidad geográfica de centro de trabajo
- y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia.

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la

violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

CAPÍTULO IV **Derechos económicos**

Artículo 27. Ayudas sociales.

1. Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que ✓ debido a su edad, ✓ falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, ✓ la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

2. El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo.

Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 33 POR 100, el importe sería equivalente a 12 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 ① la víctima tenga responsabilidades familiares, su importe podrá alcanzar el de un período equivalente al de 18 meses de subsidio, o ② de 24 meses si la víctima o alguno de los familiares que conviven con ella tiene reconocida oficialmente una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

5. Estas ayudas serán compatibles con cualquiera de las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

Artículo 28. Acceso a la vivienda y residencias públicas para mayores.



Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

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 Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

1. **LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER**, adscrito al Ministerio de Igualdad o al departamento com 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.
- Así mismo, 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 ESPECIAL DEL GOBIERNO** contra la Violencia sobre la Mujer 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.  Preg. 21 GPA '24

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 ① 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 ② destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

3. REGLAMENTARIAMENTE se determinarán: ✓ sus funciones, ✓ su régimen de funcionamiento y ✓ su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de:

- las Comunidades Autónomas,
- las entidades locales,
- los agentes sociales,
- las asociaciones de consumidores y usuarios,
- y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado
- así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 31. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

1. **EL GOBIERNO** ESTABLECERÁ, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.
2. **EL GOBIERNO**, con el fin de hacer más efectiva la protección de las víctimas, PROMOVERÁ las actuaciones necesarias para que las Policias Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales cuando éstas sean algunas de las previstas en la presente Ley o en el artículo 544 bis de la Ley de Enjuiciamiento Criminal o en el artículo 57 del Código Penal.
3. La actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad habrá de tener en cuenta el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD Y DE COORDINACIÓN con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género.
4. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en las Comunidades Autónomas que cuenten con cuerpos de policía que desarrollen las funciones de protección de las personas y bienes y el mantenimiento del orden y la seguridad ciudadana dentro del territorio autónomo, en los términos previstos en sus Estatutos, en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y en sus leyes de policía, y todo ello con la finalidad de hacer más efectiva la protección de las víctimas.



Artículo 32. Planes de colaboración.

1. **LOS PODERES PÚBLICOS** elaborarán planes de colaboración que:

- garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género,
- que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los servicios sociales y organismos de igualdad.

2. En desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que:

- determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados,
- y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

3. **LAS ADMINISTRACIONES CON COMPETENCIAS SANITARIAS** promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que contengan pautas uniformes de actuación sanitaria, tanto en el ámbito público como privado, y en especial, del Protocolo aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Tales protocolos: ➤ impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Los protocolos, además de referirse a los procedimientos a seguir, ➤ harán referencia expresa a las relaciones con la Administración de Justicia, en aquellos casos en que exista constatación o sospecha fundada de daños físicos o psíquicos ocasionados por estas agresiones o abusos.



4. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de

género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores o aquellas que viven en el ámbito rural.



Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Ley que tiene por objeto desarrollar los artículos 9.2, 10 y 15 de la Constitución Española. (Amplió los supuestos de discriminación más allá de la única causa de discriminación por razón de género)

Ámbito subjetivo: toda persona (mayor o menor de edad) y con o sin residencia legal.

Excepción a dicho ámbito de aplicación: Se pueden aplicar diferencias a grupos sociales cuando una norma con rango de ley o una disposición general permita establecer diferencias para lograr un propósito legítimo

Derechos:

- Información completa y comprensible, así como asesoramiento relativo a su situación personal
- Se garantiza el acceso integral a la información sobre sus derechos (en especial a discapacitados).
- Derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento “inmediatamente” previo a la interposición de la denuncia
- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la información necesaria (en lenguaje claro y comprensible) y adaptados a las circunstancias de cada caso; Se garantiza la prevención y prohibición de cualquier revictimización.

Definiciones:

- Discriminación **directa**: situación en la que se encuentra una persona o grupo que sea tratada de manera menos favorables en situación análoga o comparable a las demás (Se incluye en esta discriminación la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad)
- Discriminación **indirecta**: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan a una o varias personas una desventaja particular
- Discriminación **por asociación**: cuando una persona o grupo en el que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra persona sobre la que concurre alguna causa general
- Discriminación **por error**: la que se funda en la apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada
- Discriminación **múltiple**: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas
- Discriminación **interseccional**: cuando se dan varias causas de discriminación generando una forma “específica” de discriminación.
- **Acoso discriminatorio**: cualquier conducta realizada por razón de alguna causa de discriminación con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Medidas de **acción positiva**: Aquellas diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar o compensar cualquier discriminación.

Garantías del derecho de igualdad de trato y no discriminación

El incumplimiento de las obligaciones previstas dará lugar a responsabilidades administrativas, así como en su caso penales y civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse, debiendo las autoridades

encargadas de hacer cumplir eseta ley que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente cuando el agente discriminador sea una administración pública.

Los actos, disposiciones o cláusulas de los negocios jurídicos que causen discriminación son **nulos de pleno derecho**.

La reparación del daño causado consistirá en una indemnización (pudiendo valorar el daño moral según la difusión o medio a través del cual se haya producido) y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminador.

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, 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.

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 ejercent 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.

Reglas relativas a la carga de la prueba.

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.

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.

VER ARTÍCULO 13.1 LO 3/07--- A INSTANCIA DE PARTE!!!

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.

Actuación administrativa contra la discriminación.

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, ① 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, ② en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias 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.

Las AAPP y los ciudadanos deben colaborar cuando se les requiera por la Autoridad Independiente en investigaciones que lleve a cabo, aportando información en el plazo de 10 días. Preg 86 auxilio '24



Del Ministerio Fiscal.

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.

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.

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.

Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

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.

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.

① 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.

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.



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.

Autoridad independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación



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 (mandato de 5 años)

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.

Es una Entidad de derecho público, dotada de personalidad jurídica propia (preg. 85 auxilio '24)

LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO y la No Discriminación realizará las siguientes funciones:

 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.

 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 ① recurso de alzada y, en su caso, ② 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.

 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.

Recuerda. Las AAPP y los ciudadanos deben colaborar cuando se les requiera por la Autoridad Independiente en investigaciones que lleve a cabo, aportando información en el plazo de 10 días. Preg 86 auxilio '24

 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.



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.



Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.



Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.



Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.



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.



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.



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.



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.



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.



Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad Independiente y sus eventuales modificaciones.



Aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.



Participar en el Foro para la integración social de los inmigrantes.



Participar en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación.



Participar en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.



Cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente

No nos estudiamos las infracciones y sanciones puesto que, tendríamos que igualmente hacerlo con las recogidas en la ley 4/2023 de 28 de febrero



Ley 4/2023 de 28 de febrero igualdad real y efectiva de personas trans y garantía de los derechos LGTBI

Ámbito: personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, así como sus familias –siempre que residan, se encuentren o actúen en territorio español.

Esta ley, además de establecer los ppios de actuación de poderes públicos el fomento de la participación de aquellos en todos los ámbitos, también regula el procedimiento y requisitos de rectificación registral relativa al sexo.

Definiciones específicas recogidas en esta ley:

Intersexualidad, anatomía sexual donde los órganos reproductivos no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

RECUERDA ART. 49.5 LEY REGISTRO CIVIL SE PUEDE PEDIR QUE LA MENCIÓN DE SEXO FIGURE EN BLANCO DURANTE UN AÑO

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

Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual

Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer

Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose las homoparentales

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

Homofobia: Toda actitud, conducta, o discurso de rechazo repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia personas homosexuales por el hecho de serlo o ser percibidas como tales

Bifobia: Toda actitud, conducta, o discurso de rechazo repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia personas bisexuales por el hecho de serlo o ser percibidas como tales

Transfobia: Toda actitud, conducta, o discurso de rechazo repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia personas trans por el hecho de serlo o ser percibidas como tales

Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatorio siempre que base en cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción debe ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

--

Los planes y programas conjuntos de actuación con finalidad de que la Admon General del Estado, Admon de las CCAA y Ciudades de Ceuta y Melilla y las Entidades Locales cooperen entre sí, se adoptarán en el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

El Consejo de Participación de las personas LGTBI “dependiente del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género” es el órgano de participación ciudadana en

materia de derechos y libertades de este colectivo. El Consejo presenta a las Cortes Generales una memoria “SEMESTRAL”.

El instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas es la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de personas LGTBI que tiene carácter CUATRIENAL

La estrategia estatal presta especial atención a 2 tipos de discriminación: Las “múltiples y las interseccionales”.

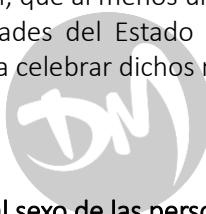
--

Las empresas de **más de 50** personas trabajadoras deben contar en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley de un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de personas LGTBI

RECUERDA, INICIO DEL TEMA, 50 O MÁS TRABAJADORES PARA HACER PLAN DE IGUALDAD

El Instituto de la Juventud O.A adscrito al ámbito de la Administración General del Estado, impulsará programas y actuaciones que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

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, según sus leyes, no se opongan expresamente a que el mismo pueda celebrar dichos matrimonios en su territorio.



Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas: Preg. 22 GPA `24

- Toda persona de nacionalidad española mayor de 16 años podrá solicitar por sí misma ante el Registro Civil la rectificación de la mención registral relativa al sexo.
- Las personas menores de 16 pero mayores de 14 podrán presentar la solicitud por sí mismas, asistidas por sus representantes legales.
- Las personas menores de 14 y mayores de 12 podrán solicitar la autorización judicial para la modificación de la mención registral del sexo

Procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

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.

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.

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.

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.

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.

De tratarse de personas menores de dieciocho años y mayores de catorce, todos los intervenientes 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.

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.

En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial reiterando la solicitud de rectificación inicial, la persona encargada del Registro Civil deberá citar a la persona legitimada para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la persistencia de su decisión.

Reiterada y ratificada nuevamente la solicitud, la persona encargada del Registro Civil, previa comprobación de la documentación obrante en el expediente, dictará resolución sobre la rectificación registral solicitada dentro del plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la segunda comparecencia.

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.

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.

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.

La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.

La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

La rectificación 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.

Recordad que la Ley de Registro Civil establece que, una vez realizado el cambio de sexo, los cambios de nombre y de referencia al género en la inscripción de nacimiento se hacen por expediente.

La persona que rectifique la mención registral del sexo pasando del sexo masculino al femenino podrá ser beneficiaria de medidas de acción positiva adoptadas específicamente en favor de las mujeres en virtud del artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para aquellas situaciones generadas a partir de que se haga efectivo el cambio registral, pero no respecto de las situaciones jurídicas anteriores a la rectificación registral. No obstante, la persona que rectifique la mención registral pasando del sexo femenino al masculino conservará los derechos patrimoniales consolidados que se hayan derivado de estas medidas de acción positiva, sin que haya lugar a su reintegro o devolución.

Transcurridos seis meses desde la inscripción en el Registro Civil de la rectificación de la mención registral relativa al sexo, las personas que hubieran promovido dicha rectificación podrán recuperar la mención registral del sexo que figuraba previamente a dicha rectificación en el Registro Civil, siguiendo el mismo procedimiento establecido en este Capítulo para la rectificación registral.

En el caso de que, tras haberse rectificado la modificación inicial, se quisiese proceder a una nueva rectificación, habrá de seguirse el procedimiento establecido en el capítulo I ter del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria.

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

Tras la rectificación o anotación registral, las autoridades procederán a la expedición de un nuevo documento nacional de identidad, y, en su caso, un nuevo pasaporte a petición de la persona interesada o de su representante voluntario o legal, ajustado a la inscripción registral rectificada. En todo caso, se conservará el mismo número del documento nacional de identidad.

La persona interesada o su representante voluntario o legal podrán solicitar la reexpedición de cualquier documento, título, diploma o certificado ajustado a la inscripción registral rectificada, a cualquier autoridad, organismo o institución pública o privada, cualquiera que sea su naturaleza. En la nueva expedición de dichos documentos se garantizará, en todo caso, por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento, la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, en su caso, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original.

Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans

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.

(preg. nº 84 auxilio '24) 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.

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.

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.

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.