

# ANTEPROYECTO DE LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

#### Igualdad y no discriminación

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Así, la no discriminación se constituye en un complemento del derecho a la igualdad y la garantía en el disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, fundamento del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico del sistema universal de derechos humanos, y también, a partir del artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como un derecho de carácter autónomo y general. En el ámbito del Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 a la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para “adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación: la Directiva 2000/43, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2002/73, de reforma de la Directiva 76/207, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva

2004/113, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

También el Parlamento Europeo, por Resolución de 14 de enero de 2009, insiste a los Estados en la necesidad de combatir toda forma de discriminación garantizando la igualdad de oportunidades como un derecho fundamental, calificando las Directivas 2000/43 y 2000/78 como “norma mínima” y fundamentos para una “política exhaustiva contra las discriminaciones”, para lo que pide tomar en cuenta las recomendaciones de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales de 2008 y la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo de 28 de noviembre.

Por último, en el marco de la Agenda Social Renovada, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, adoptó una propuesta de directiva, todavía en fase de negociación, con el objetivo de garantizar la prohibición de toda forma de discriminación, incluido el acoso, por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones en ámbitos como la sanidad, las prestaciones sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, completando así el proceso de aplicación del artículo 19 del Tratado, a todos aquellos motivos de discriminación que todavía no gozan de la citada protección más allá del ámbito del empleo y la ocupación.

## **II Justificación de la Ley**

Esta Ley quiere situar a España entre los Estados de nuestro entorno que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados. Tiene la vocación de convertirse en el mínimo común denominador normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad en la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas. En definitiva no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

La evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos que tiene por delante en materia de integración, ciudadanía y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, sin discriminación. En España hemos vivido con éxito un proceso de apertura y reconocimiento a la diversidad y pluralidad, que ha conllevado un reconocimiento legal de derechos de ciudadanía y es necesario, consiguientemente, disponer de una herramienta que permita de manera efectiva disfrutar de éstos a todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Asimismo, este proceso de apertura, de la mano del desarrollo económico y social, ha dado lugar a una diversificación mayor de la ciudadanía, cuya convivencia y cohesión tiene que

garantizarse a través del reconocimiento de la dignidad de la persona, los derechos fundamentales y el libre desarrollo a la personalidad, fundamentos del orden público y la paz social.

El derecho a la igualdad y la no discriminación no puede ser abordado sólo como una cuestión de minorías a las que se debe reconocer y proteger sin sucumbir ante prejuicios ni estereotipos, mediante planes o actuaciones específicas para determinados grupos de población que requieren medidas determinadas. Es necesario ofrecer garantías del disfrute de los que son algunos de nuestros mayores éxitos como sociedad, como la lucha contra las enfermedades o el aumento de la esperanza de vida, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a determinados bienes y servicios.

Por todo ello resulta oportuno consolidar legislativamente la igualdad, uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, y establecer nuevas garantías para su disfrute. En este sentido, esta ley, en línea con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, va a resultar notablemente significativa desde el punto de vista de la prevención y eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres. En efecto, amplía y mejora la tutela judicial y la defensa administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Entre los propósitos de esta ley está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43 y 2000/78, lo que sólo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, colocar la garantía de la igualdad y la no discriminación en el lugar que le corresponde en nuestro sistema jurídico, y acercarnos a los modelos regulatorios más exigentes en los países de nuestro entorno en materia de igualdad y no discriminación.

La trasposición realizada por la Ley 62/2003, lo fue sin un adecuado debate público en un ámbito que requiere sensibilización y visibilización pública, la repercusión social y política de sus deliberaciones y una tramitación parlamentaria significativa. Por otro lado, la trasposición fue objeto de un análisis crítico por parte de la Comisión Europea, las organizaciones sociales, y especialmente las de derechos humanos, proceso en el que se han generado una serie de propuestas de mejora. Por último, la trasposición se ha demostrado insuficiente e ineficiente a la hora de acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación de la sociedad española y en este tiempo, sobre todo en el actual contexto de crisis económica, algunos de los problemas que pretenden encarar las mencionadas Directivas se han agravado.



### III

#### **Principios, objetivos, medios y estructura.**

Son principios inspiradores de esta Ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de

discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes Administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

Asimismo, la presente ley a fin de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, establece una serie de procedimientos cuya efectividad permite la tutela y la reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permita una compensación real a las víctimas de discriminación.

La Ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral.


Es una ley de garantías, que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto. Porque, como han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan.

En segundo lugar, se trata de una ley general. España ha hecho grandes avances en esta materia durante los últimos años, especialmente en género a través de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

También en discapacidad, existe un cuerpo amplio de medidas legislativas, administrativas y de otra índole dirigidas a asegurar el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna en atención a esta causa, destacando especialmente la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el Régimen de Infracciones y Sanciones en materia de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, así como el proyecto de Ley de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Igualmente, la Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de Derecho a Contraer Matrimonio, y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención relativa al Sexo de las Personas, supusieron grandes avances normativos en la consecución de la igualdad legal y la eliminación de ciertas parcelas de discriminación por razón de la orientación o identidad sexual. Pero existen déficits y desequilibrios, ya que no se protege de la misma manera ni

en todos los casos, según el tipo de discriminación. Lo que hace la Ley es extender la protección frente a la discriminación por cualquier motivo y en todos los ámbitos.

Por último, la Ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación. Toma como referencia el artículo 14 de la Constitución, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y **orientación sexual**), incorpora expresamente tres nuevos motivos, enfermedad, **identidad sexual** , lengua, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en que la Ley prevé su aplicación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social y singularmente en el empleo, el trabajo, la educación, la salud y los servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y los medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las Administraciones Públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares. Por otro lado, parte del supuesto de que no cualquier trato diferenciado constituye un acto de discriminación, y es de destacar que aborda expresamente la cuestión de los límites del trato igual, de manera que en éste no se puedan amparar conductas que en realidad atenten contra la igualdad de trato sea directa o indirectamente.

El **Título I** de la Ley contiene, en el capítulo I, una parte básica de **definiciones** acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Es preciso destacar en este título la **definición y regulación de la discriminación múltiple** y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su especial trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la Ley. Por otra parte, en el capítulo II se regula la prohibición de discriminación en distintos ámbitos: empleo y trabajo, educación, sanidad, vivienda, servicios sociales y acceso a los bienes y servicios ofertados al público, limitando el derecho de admisión por lo que se refiere al acceso a estos últimos. Por último, en relación con los medios de comunicación y la publicidad, se prevé su sometimiento a dicha prohibición, así como la promoción de acuerdos de autorregulación en la materia.

El **Título II** fija en su capítulo I, medidas relativas a la **tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación**, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, y regulando las reglas de la carga de la prueba. Por otro lado, prevé la **designación por el Fiscal General de un Fiscal de Sala** para promover y coordinar las actuaciones penales en este ámbito, así como fomentar la formación especializada. En su capítulo II, recoge **el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación** y tiene en cuenta la importancia de la dimensión transversal de la igualdad de trato y no discriminación, por lo que establece la necesidad de elaborar una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia. Asimismo, se incluye el principio de colaboración entre todas las Administraciones Públicas. Además, en cumplimiento de las observaciones de diversos organismos internacionales se establece el deber

de los poderes públicos de recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas.

El **Título III** de la Ley regula una de sus principales novedades, relativa a la **tutela institucional**, y más concretamente a la **creación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**, un organismo independiente, unipersonal y basado fundamentalmente en la *autoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

El **Título IV** de la Ley recoge el **régimen de infracciones y sanciones** en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias, pero que actualmente solo se dan en el ámbito laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad.

Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales con las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de la Ley al ordenamiento jurídico vigente. Cabe destacar la preocupación por el riesgo de que las redes informáticas y la información electrónica sean utilizadas para la comisión de los delitos discriminatorios, por lo que se facilita la adopción judicial de medidas cautelares, que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y a la dignidad de las personas. Igualmente, se recoge el principio de no retroactividad, a efectos del régimen transitorio de la ley. Además, incluye una serie de Disposiciones finales que recogen el fundamento constitucional y de competencias, establecen la naturaleza de los preceptos legales y prevén la reestructuración administrativa derivada de la constitución de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Objeto y ámbitos de aplicación de la Ley

#### Artículo 1. Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la Ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en los sectores público y privado.

#### Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

1. Se reconoce el derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, **orientación o identidad sexual**, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, podrán establecerse diferencias de trato por razones de edad cuando así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de decisiones generales de las Administraciones Públicas destinadas a proteger a los menores de edad, a los mayores, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. La prohibición de discriminación por lengua excluye cualquier diferencia de trato por el uso del castellano en todo el territorio nacional así como por el uso de las distintas lenguas cooficiales en sus respectivos territorios y en aquellos otros ámbitos previstos en las leyes.

5. Las obligaciones establecidas en la presente Ley serán de aplicación a todas las Administraciones Públicas y los organismos y entidades de ellas dependientes.

También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

### **Artículo 3. Ámbito objetivo de aplicación**

1. Esta Ley se aplicará en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente, en las siguientes esferas:

- a) Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo
- b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público
- c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- d) Educación
- e) Sanidad
- f) Prestaciones y servicios sociales
- g) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda.



2. Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el apartado primero del artículo dos.

## **TÍTULO I**

### **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo dos.

En consecuencia, queda prohibida toda conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el mismo.

Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales.

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley derivada de una disposición, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

##### **Artículo 5. Discriminación directa e indirecta**

1. La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

2. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras.

##### **Artículo 6. Discriminación por asociación y discriminación por error**

1. Existe discriminación por asociación cuando una persona, debido a su relación con otra sobre la que concurra una de las causas previstas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley, es objeto de un trato discriminatorio.



2. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona discriminada.

### **Artículo 7. Discriminación múltiple**

1. Se produce discriminación múltiple cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta Ley, generando una forma específica de discriminación.

2. En supuestos de discriminación múltiple, la justificación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada una de sus causas.

3. Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple las medidas de acción positiva contempladas en el artículo 11 de esta Ley, deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

### **Artículo 8. Acoso discriminatorio**

Constituye acoso, a los efectos de esta Ley, cualquier conducta realizada en función de alguna de las causas de discriminación, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

### **Artículo 9. Inducción, orden o instrucción de discriminar**

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta Ley.

### **Artículo 10. Represalias**

A los efectos de esta Ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

### **Artículo 11. Medidas de acción positiva**

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo, los objetivos que persigan y los plazos para su consecución.

## **Capítulo II. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social**

### **Artículo 12. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y el trabajo por cuenta ajena**

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, y en el despido.

Lo previsto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de lo establecido en las leyes en cuanto a limitaciones de acceso al trabajo por razón de edad y, en general, de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 4 de esta Ley y en otras disposiciones con rango de ley.

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

2. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en el trabajo.

4. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.

5. Lo dispuesto en los apartados primero y cuarto será de aplicación en el ámbito del empleo público.

### **Artículo 13. Negociación colectiva**

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, por las causas previstas en esta ley.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por razón de las causas previstas en esta ley.

3. Corresponderá a la representación legal de los trabajadores ejercer una labor de vigilancia y de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por razón de las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

#### **Artículo 14. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia**

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta Ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

#### **Artículo 15. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en organizaciones sindicales, empresariales y profesionales.**

Las organizaciones sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley en la adhesión, inscripción o afiliación, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros.

#### **Artículo 16. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación**

1. Las administraciones educativas garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley, y en todo caso, en los

criterios y prácticas sobre admisión y permanencia en el uso y disfrute de los servicios educativos, con independencia de la titularidad de los centros que los imparten.

2. En ningún caso los centros educativos que excluyan del ingreso en los mismos a grupos o personas individuales por razón de alguna de las causas establecidas en esta Ley, podrán acogerse a cualquier forma de financiación pública.

3. Las administraciones educativas mantendrán programas específicos de refuerzo, acompañamiento y sensibilización dirigidos al alumnado que, por razón de alguna de las causas expresadas en esta ley o por encontrarse en situación desfavorable debido a razones socioeconómicas, culturales o de otra índole, presenten necesidades educativas especiales o porcentajes más elevados de absentismo escolar.

### **Artículo 17. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la atención sanitaria.**

1. Las Administraciones públicas sanitarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de cualquiera de las causas previstas en esta Ley.

Particularmente, extremarán el celo para evitar cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento, sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico o nacionalidad, cuando, en este último supuesto, el acceso a la atención sanitaria esté amparada por la ley.

2. Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario por la concurrencia de enfermedades preexistentes o intercurrentes salvo que razones médicas así lo justifiquen.

3. Las Administraciones sanitarias deberán promover acciones destinadas a aquellos grupos de población que presenten necesidades sanitarias específicas, como las personas mayores, menores de edad, con discapacidad, que padezcan enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, víctimas de maltrato, con problemas de drogodependencia, minorías étnicas y, en general, personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión, con el fin de asegurar un efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades.

4. Las Administraciones públicas sanitarias, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán planes y programas de adecuación sanitaria para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación.

## **Artículo 18. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prestación de los servicios sociales.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que en la prestación de los diferentes servicios sociales no se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la presente ley.

No obstante, en la definición y ejecución de los planes y programas sobre servicios sociales aquéllas deberán atender prioritariamente a los grupos de población especialmente vulnerables.

## **Artículo 19. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.**

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las políticas de vivienda respeten el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación por cualquiera de las causas previstas en la presente Ley. Asimismo tendrán en cuenta, en su elaboración, las necesidades de los grupos con mayores dificultades para el acceso a la vivienda por razón de las expresadas causas.

2. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento o intermediación inmobiliaria estarán igualmente obligados a respetar en sus operaciones comerciales el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

En particular, queda prohibido:

- a) Rehusar una oferta de compra o arrendamiento, o rehusar el inicio de las negociaciones o de cualquier otra manera impedir o denegar la compra o arrendamiento de una vivienda por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la presente ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento.
- b) Discriminar a una persona en cuanto a los términos o condiciones de la venta o arrendamiento de una vivienda con fundamento en las referidas causas.

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

## **Artículo 20. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la oferta pública de bienes y servicios**

1. Las entidades, empresas o particulares que ofrezcan al público bienes y servicios de consumo, tales como servicios financieros, de transporte, formación, ocio o similares, no podrán discriminar en su acceso a los mismos por las causas mencionadas en el artículo dos de la presente Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior no impedirá la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo dos.

2. No podrá excluirse de la concertación de contratos de seguro ni establecer diferencias de trato en las condiciones de los mismos por razón de alguna de las causas mencionadas en el artículo dos de la presente Ley, salvo las que resulten proporcionadas a la finalidad del seguro y a las condiciones objetivas de los solicitantes.

### **Artículo 21. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en establecimientos o espacios abiertos al público**

1. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley.

2. La prohibición de discriminación regulada en el apartado anterior comprende tanto las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos, y se entiende sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo dos.

3. Las personas titulares de los establecimientos y locales a que se refieren los apartados anteriores darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión, y, con carácter previo a su aplicación, los comunicarán a las Administraciones Públicas competentes.

### **Artículo 22. Medios de comunicación social y publicidad**

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento de la información, en sus contenidos y su programación.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

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

## **TÍTULO II**

### **Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

#### **Capítulo I Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

### **Artículo 23. Nulidad de pleno derecho**

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan, causen o puedan causar discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo dos de esta Ley.

### **Artículo 24. Medidas de protección frente a la discriminación**

1. La protección frente a la discriminación comprende la adopción de medidas preventivas, la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales, y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

### **Artículo 25. Atribución de responsabilidad patrimonial**

1. La persona que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo dos de esta Ley responderá del daño causado. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral.

2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado primero del artículo anterior.

### **Artículo 26. Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho.

### **Artículo 27. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas y asociadas en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización.



2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá que las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas tienen por fin primordial la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación si acreditan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan entre sus fines estatutarios la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación por alguna o algunas de las causas previstas en esta Ley.
- b) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.
- c) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación.

#### **Artículo 28. Reglas relativas a la carga de la prueba**

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte un principio de prueba 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 acreditada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores.

#### **Artículo 29. Actuación administrativa contra la discriminación**

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta Ley, deberá 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, si procede, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 31.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa del derecho a la igualdad de trato y no



discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

### **Artículo 30. Ministerio Fiscal**

1. Para promover y coordinar las actuaciones penales que sancionen comportamientos discriminatorios, el Fiscal General del Estado designará un Fiscal de Sala delegado para la tutela de la igualdad de trato y la no discriminación.
2. El Gobierno fomentará la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal.

## **Capítulo II. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva.**

### **Artículo 31. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta Ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato en las relaciones entre particulares.
2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como por las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

### **Artículo 32. Estrategia Estatal para la Igualdad de trato y la No Discriminación**

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en esta Ley.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación. Su aprobación corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter plurianual. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

4. La **Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y 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 y de las Comunidades Autónomas, 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

c) **Prestará especial atención a las discriminaciones 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.

4. El Ministerio competente en materia de Igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

### **Artículo 33. Colaboración entre las Administraciones Públicas**

1. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades y Ciudades con Estatuto de Autonomía y las Entidades Locales cooperarán entre sí, para integrar la igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación.

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

### **Artículo 34. Estadísticas y estudios**

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, los poderes públicos deberán introducir en la elaboración de sus estudios, memorias o estadísticas, siempre que éstos se refieran o afecten a aspectos relacionados con la igualdad de trato, los indicadores y procedimientos que permitan el conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recabarán los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas y los procesarán en los correspondientes sistemas estadísticos de seguridad.

3. La estadística judicial recogerá datos específicos sobre los asuntos registrados por infracciones penales relativas a trato discriminatorio, que incluirán al menos, las denuncias recibidas, los tipos de delitos por los que se instruyen los procedimientos, los tipos de delitos por los que se dictan las sentencias, la motivación de la conducta discriminatoria, las personas enjuiciadas, la forma de terminación de los procedimientos y las penas y medidas impuestas.

### **Artículo 35. Subvenciones públicas y contratación**

1. Las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que las bases reguladoras de las mismas deban incluir la valoración de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de trato y no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

### **Artículo 36. Formación**

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, contemplarán en sus actividades formativas, el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación, tanto en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público como en la formación continuada del personal a su servicio.

## **TÍTULO III**

### **La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

#### **Artículo 37. Creación y Funciones.**

Se crea la Autoridad 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 previstas en esta Ley, tanto en el sector público como en el privado, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Prestar apoyo a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley para la tramitación de sus quejas o reclamaciones.

- b) Constituirse, con el consentimiento 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 para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación, a efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 107 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- c) Investigar, por iniciativa propia, la existencia de posibles situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo dos de esta Ley que revistan una especial gravedad o relevancia.
- d) Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de esta Ley y en las distintas Leyes procesales.
- e) Interesar la actuación de la Administración Pública que corresponda para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.
- f) Interesar la actuación del Ministerio Fiscal en el caso de que tuviera conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.
- g) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.
- h) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.
- i) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta ley.
- j) Informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal de Acción para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia.
- k) Elaborar informes estadísticos de carácter periódico y promover estudios sobre la igualdad de trato y no discriminación, a iniciativa propia o a instancia del Gobierno o de las Comunidades Autónomas, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice.

- l) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.
- m) Informar, a instancia del Ministerio Fiscal o de los órganos judiciales, en los procesos jurisdiccionales que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación.
- n) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad y sus eventuales modificaciones.
- o) Aprobar el informe anual de sus actividades elaborado por el Comité de Dirección, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.
- p) Cualquier otra que le sea atribuida por la ley.

### **Artículo 38. Naturaleza, Régimen Jurídico, Organización y Funcionamiento**

1. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es un organismo público de carácter unipersonal, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía orgánica y funcional.

2. La actuación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente Ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y por su propio Estatuto. A esto efectos, se entenderá que aquellos de sus actos que estén sujetos al derecho administrativo ponen fin a la vía administrativa.

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será elaborado por la propia Autoridad y elevado al Gobierno para su aprobación mediante Real Decreto.

4. El nombramiento de la persona titular de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación corresponderá al Gobierno y deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante la Comisión correspondiente del Congreso de los Diputados en los términos previstos en el Reglamento de dicha Cámara.

Su mandato será de **seis años sin posibilidad de renovación.**

Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

En el supuesto de incumplimiento grave de sus funciones, el cese se acordará previa instrucción de expediente.

El cese será acordado por el Gobierno mediante Real Decreto a propuesta de la persona titular del Ministerio competente en materia de Igualdad.

### **Artículo 39. Personal y Recursos Económicos**

1. Los puestos de trabajo dependientes de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación serán desempeñados por funcionarios de las Administraciones Públicas o por personal laboral contratado al efecto, de acuerdo con su Estatuto.

Los funcionarios que pasen a prestar servicios en ella, mantendrán su condición de origen de acuerdo con la legislación aplicable.

La tramitación de las correspondientes convocatorias de selección y provisión de puestos de trabajo se realizará por la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación en los términos establecidos para la Administración General del Estado.

2. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará, para el cumplimiento de sus fines, con los siguientes recursos económicos: a) las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado; b) las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor; c) los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas del mismo; d) las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y e) cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

3. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación elaborará y aprobará con carácter anual un anteproyecto de presupuesto, que remitirá al Ministerio de Economía y Hacienda para su integración en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

4. El control económico y financiero de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

### **Artículo 40. Participación**

El Estatuto de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados así como del

conjunto de las Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato y no discriminación.

#### **Artículo 41. Deber de colaboración**

1. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación prestará cuanta colaboración le sea requerida por las Cortes Generales, los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las Administraciones Públicas.

2. Las Administraciones Públicas y los particulares deberán prestar la colaboración necesaria a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuando así lo exija el cumplimiento de la función prevista en el apartado c) del artículo 36 de esta Ley. Asimismo, deberán proporcionar, a requerimiento de éstos y en plazo, toda clase de información y datos de que dispongan y puedan resultar necesarias para dicho cumplimiento. Dicho plazo será de diez días, salvo que por la naturaleza de lo solicitado o las circunstancias del caso se fije de forma motivada un plazo diferente.

3. El deber de colaboración e información incluirá la comunicación de la información que contenga datos personales de terceros sin su consentimiento cuando resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones del Consejo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

### **TÍTULO IV**

#### **Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación**

#### **Artículo 42. Objeto y ámbito de aplicación**

1. El presente título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen será común en todo el territorio del Estado y podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica, en el ámbito de sus competencias, por la legislación autonómica, siendo de aplicación supletoria lo previsto en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. En aquellos ámbitos en los que exista un régimen especial de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, aquel resultará de aplicación preferente al previsto en esta Ley.

En todo caso, en relación con las personas con discapacidad será de aplicación lo previsto en la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En el orden social, el régimen aplicable será el regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo

5/2000, de 4 de agosto que será asimismo aplicable en relación con lo previsto, en su artículo 3, para la posible concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

### **Artículo 43. Infracciones**

Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves y prescribirán, al igual que las sanciones impuestas por ellas, al año, a los dos años y a los tres años, respectivamente. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica:

1. Tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades meramente formales por la inobservancia de lo establecido en la presente Ley y en su normativa de desarrollo siempre que no tengan el carácter de infracción grave o muy grave.

2. Tendrán la consideración de infracciones graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado uno del artículo dos de esta Ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 8 de la presente ley siempre que no revistan la consideración de muy graves.

c) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 10 de la presente Ley.

d) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta Ley.

e) La comisión de una tercera infracción leve, en el plazo del año anterior, cuando el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos faltas leves.

3. Tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 8 de la presente Ley cuando, por razón de las causas previstas en el apartado uno del artículo dos de esta Ley, impliquen vejaciones graves en los derechos fundamentales de las personas o generen un grave perjuicio económico o profesional a las mismas.

b) La presión grave ejercida sobre las autoridades y empleados públicos, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente Ley, en la legislación específica, y en sus normas de desarrollo.



c) La comisión de una tercera infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos faltas graves.

#### **Artículo 44. Sanciones**

1. Las infracciones establecidas en la presente Ley serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 150 euros hasta un máximo de 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación.

- a) Infracciones leves entre 150 y 10.000 euros
- b) Infracciones graves entre 10.001 y 60.000 euros.
- c) Infracciones muy graves entre 60.001 y 500.000 euros.

2. Atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán sancionadas:

a) Las infracciones leves, con multas, en su grado mínimo, de 150 a 3.000 euros; en su grado medio, de 3.001 a 6.000 euros; y en su grado máximo de 6.001 a 10.000 euros.

b) Las infracciones graves, con multas, en su grado mínimo de 10.001 a 20.000 euros; en su grado medio de 20.001 a 40.000 euros; y en su grado máximo de 40.001 a 60.000 euros.

c) Las infracciones muy graves, con multas, en su grado mínimo, de 60.001 a 100.000 euros; en su grado medio, de 100.001 a 200.000 euros; y en su grado máximo de de 200.001 a 500.000 de euros.

#### **Artículo 45. Criterios de graduación de las sanciones**

1. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida **adecuación y proporcionalidad** con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se aplicarán en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad de la persona infractora.
- b) Naturaleza de los daños causados.
- c) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
- d) Número de personas afectadas.
- e) La repercusión social de las infracciones.
- f) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.
- g) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.

2. Si en la infracción cometida concurre un supuesto de discriminación múltiple, previsto en el artículo 7.1 de esta Ley, la sanción podrá imponerse en la cuantía máxima del grado que corresponda.

3. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

#### **Artículo 46. Sanciones accesorias y sustitución de sanciones**

1. Cuando las infracciones sean muy graves y los hechos sancionados tengan una relevancia extraordinaria, los órganos administrativos competentes podrán imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora.

2. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.



#### **Artículo 47. Autoridades competentes y procedimiento**

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias, y a la Administración General del Estado, que habrá de solicitar informe a la de las Comunidades Autónomas afectadas, cuando el ámbito territorial de la conducta infractora sea superior al de una Comunidad Autónoma. Cuando una Administración Pública considere que la potestad sancionadora corresponde a otra, lo pondrá en conocimiento de ésta en unión del correspondiente expediente

2. El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses, y la resolución señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

3. En los casos en que se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta Ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal al servicio de las Administraciones Públicas, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de las mismas, adoptará las medidas

provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el órgano administrativo competente iniciará las correspondientes actuaciones disciplinarias respecto del empleado público responsable, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación que le sea aplicable. Asimismo, se instruirá el procedimiento sancionador previsto en esta Ley en los supuestos en que el presunto autor fuese una autoridad o cargo público que no ostentase la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Si de la instrucción del procedimiento sancionador correspondiente resultase responsable la autoridad o personal al servicio de las Administraciones Públicas, los hechos declarados probados en la mencionada resolución vincularán a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que habrá de instruirse para determinar la indemnización que, en su caso, proceda por los daños y perjuicios que se hayan podido ocasionar a favor de quien haya resultado víctima de la discriminación.

4. A los procedimientos sancionadores cuya tramitación corresponda a la Administración General del Estado, con excepción de los del orden social, se les aplicará el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora. En estos casos, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, y el órgano competente para resolver el procedimiento será el Ministro competente por razón de la materia en el ámbito objetivo de aplicación de la ley en el que se haya cometido la conducta infractora, si bien cuando se trate de infracciones muy graves, y el importe de la sanción impuesta exceda los 200.000 euros, se requerirá acuerdo del Consejo de Ministros.

#### **Disposición adicional primera. Modificación de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico**

Se añade un segundo párrafo al apartado cuarto del artículo 11 de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, en los siguientes términos:

“En particular, cuando resulte necesario para proteger los derechos de la víctima, los jueces y tribunales podrán acordar, de conformidad con la legislación procesal, motivadamente, y siempre de acuerdo con el principio de proporcionalidad, cualquiera de las medidas de restricción o interrupción de la prestación de servicios o de retirada de datos de páginas de Internet que contempla la presente ley”.

#### **Disposición adicional segunda. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil**

Uno. Se modifica el artículo 11 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de este derecho, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, cuyo fin primordial sea la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.

Dos. Se modifica el apartado 5 del artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

“5. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte un principio de prueba sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente acreditada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.”

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 222 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

“3. La cosa juzgada afectará a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos, no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes conforme a lo previsto en los artículos 11 y 11bis de esta Ley.

En las sentencias sobre estado civil, matrimonio, filiación, paternidad, maternidad e incapacitación y reintegración de la capacidad la cosa juzgada tendrá efectos frente a todos a partir de su inscripción o anotación en el Registro Civil.

Las sentencias que se dicten sobre impugnación de acuerdos societarios afectarán a todos los socios, aunque no hubieren litigado.”

### **Disposición adicional tercera. Modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa**

Uno. La letra i) del artículo 19 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa pasa a tener la siguiente redacción:

“i) Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de este derecho, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, cuyo fin primordial sea la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.”

Dos. Se modifica el apartado 7 del artículo 60, que pasa a tener la siguiente redacción:

“7. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte un principio de prueba sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente acreditada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.”

### **Disposición adicional cuarta. Modificación de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.**

Se añade un apartado cuarto en el artículo 80 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con la siguiente redacción:

“4. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte un principio de prueba sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente acreditada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

#### **Disposición adicional quinta. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se modifica de la siguiente manera:

Uno. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado en los siguientes términos:

“4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.”

Este derecho, por voluntad de quien lo ejerza, podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

Dos. El apartado 3 del artículo 38 queda redactado en los siguientes términos:

“3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por cualquiera de las contingencias y situaciones protegidas o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

## **Disposición adicional sexta. Modificación de la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado**

El apartado 1 de la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado queda redactado en los siguientes términos:

1.La Comisión Nacional del Mercado de Valores, el Consejo de Seguridad Nuclear, la Corporación RTVE, las Universidades no transferidas, la Agencia de Protección de Datos, el Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX), el Consorcio de la Zona Especial Canaria, la Comisión Nacional de Energía, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, la Comisión Nacional de la Competencia, la Comisión Nacional del Sector Postal, el Consejo Estatal de Medios Audiovisuales y la Autoridad para la Igualdad de Trato y No Discriminación se regirán por su legislación específica y supletoriamente por esta Ley.

El Gobierno y la Administración General del Estado ejercerán respecto de tales Organismos las facultades que la normativa de cada uno de ellos les asigne, en su caso, con estricto respeto a sus correspondientes ámbitos de autonomía.

## **Disposición adicional séptima. Actualización de la cuantía de las sanciones**

Las cuantías de las sanciones podrán ser revisadas y actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante Real Decreto, a propuesta del Ministerio competente en materia de Igualdad y previo informe de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumo.

## **Disposición adicional octava. Asistencia jurídica a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

La asistencia jurídica, consistente en el asesoramiento, representación y defensa en juicio, de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se llevará a cabo de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

## **Disposición adicional novena. Designación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y en el artículo

13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

### **Disposición adicional décima. No afectación de la legislación en materia de extranjería**

Lo dispuesto en esta Ley se entiende sin perjuicio de la regulación establecida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social en su redacción dada por las leyes orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre, 14/2003, de 20 de noviembre y 2/2009, de 11 de diciembre.

### **Disposición transitoria única. Régimen transitorio de procedimientos**

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

### **Disposición derogatoria única.**

1. Quedan derogados los siguientes preceptos legales:

a) Artículos 27 a 33 y 35 y 36 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

b) Artículo 2 bis de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de Creación del Instituto de la Mujer.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

### **Disposición final primera. Fundamento constitucional**

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Título III, el Título IV, con excepción del artículo 47.2 de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1ª de la Constitución.

2. La disposición adicional décima es de aplicación directa en todo el Estado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 149.1.2ª de la Constitución. Los artículos 12 a 14 y la disposición adicional quinta constituyen legislación laboral y son de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución.

3. Los artículos 26 a 28 y las disposiciones adicionales segunda y tercera de esta Ley se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6ª de la Constitución.



4. El artículo 21 de esta Ley tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18ª de la Constitución. El artículo 22 de esta Ley tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27ª de la Constitución.

5. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

### **Disposición final segunda. Constitución de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**

1. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno procederá a la designación del titular de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en la que quedarán integrados las funciones, entidades, organismos y servicios administrativos adscritos a la Administración General del Estado que se determinen mediante Real Decreto, aprobado con la autorización del Ministerio de Economía y Hacienda y la aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública.

2. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley el Gobierno, a propuesta de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad previsto en el artículo 37 de esta Ley.

### **Disposición final tercera. Habilitación Normativa.**

El Gobierno y el Ministerio competente en materia de igualdad, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Ley.

### **Disposición final cuarta. Entrada en vigor.**

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.