



**opositas**  
**.com**

# Aux. Administrativo Comunidad Madrid

## **TEMA 13**

**IGUALDAD DE GÉNERO: LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD DE MADRID.**





[www.opositas.com](http://www.opositas.com)  
**piensa en tu futuro**



## TEMA 13

### IGUALDAD DE GÉNERO: LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LA COMUNIDAD DE MADRID.

#### LEGISLACIÓN

-  Constitución Española de 1978.
-  Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
-  Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género de igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.
-  Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

#### ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
<b>1. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....</b>	<b>4</b>
1.1 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD .....	7
1.2 DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES.....	13
1.3 PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO .....	16
1.4 DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS.....	20
<b>2. LEY 2/2016, DE 29 DE MARZO, DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.....</b>	<b>21</b>
<b>3. LEY 5/2005, DE 20 DE DICIEMBRE, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD DE MADRID .....</b>	<b>40</b>
3.1 OTRAS MODIFICACIONES LEGALES INTRODUCIDAS POR ESTA NORMA: .....	48

## INTRODUCCIÓN

El estudio del **artículo 14** de la CE hay que enmarcarlo conforme al contexto en el que se incardina. Por ello hay que partir de la premisa que establece el **artículo 10.2** de la Constitución de que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”; normas que se acaban de exponer anteriormente y que, por tanto, deben entenderse como parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico, se va a examinar el tratamiento que hace la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el principio de igualdad, que es de aplicación al aspecto de la igualdad de género objeto de este tema.

A su vez el **artículo 1.1** de la Constitución Española de 1978 expresa la **igualdad** como uno de los valores supremos de nuestro ordenamiento jurídico, cuando establece que “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho*, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Y una de las concreciones de este valor superior de la igualdad se encuentra en el **artículo 14** de la Constitución, que establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por su parte, el **artículo 9.2** de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover la **igualdad real y efectiva** de las personas al señalar que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

La proclamación del principio de igualdad prevista por el **artículo 14** encuentra dentro del propio texto constitucional una protección reforzada en su **artículo 53**, que permite lograr el objetivo del **artículo 9.2** de que los poderes públicos promuevan la igualdad real y efectiva, cuando se establece, por una parte, que se trata de un derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos. Por otra parte, que el ejercicio de este derecho sólo se podrá regular por ley, aunque según la jurisprudencia del tribunal Constitucional, el principio de igualdad tiene carácter vinculante, sin necesidad de desarrollo normativo alguno (*STC de 20 de diciembre de 1982*). Por último, su protección se hará ante los tribunales ordinarios conforme a un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional se ha expresado sobre esta cuestión en diferentes ocasiones. Así, y como ejemplo, la Sentencia 49/1982, de 14 de julio, hace una interpretación de lo que debe entenderse por el concepto de “igualdad”, indicando que “significa que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir

una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados.

En primer lugar, veremos que nos dice la legislación a nivel nacional, pasando a continuación a lo dispuesto a nivel regional de Madrid.

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

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.

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.

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

Las obligaciones establecidas en la 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.

Como una manifestación más de la igualdad, en la L.O. 3/07 se establece, en modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General:

Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en la Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una **composición equilibrada de mujeres y hombres**, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan **como mínimo el cuarenta por ciento**. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.

### **El principio de igualdad de trato.**

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.**

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.

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

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

### Discriminación directa e indirecta.



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.

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.

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

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.



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.

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

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

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

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.

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.



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. (Discriminación positiva o Acciones positivas).

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas.

### **Tutela judicial efectiva.**

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.

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.

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

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

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

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

## **1.1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD**

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

- El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

### **La educación para la igualdad.**

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

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

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

### **La creación y producción artística e intelectual.**

Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

### **La política de salud.**

Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

### **Sociedad de la Información.**

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

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

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

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

### **Deportes.**

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

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

### **Desarrollo rural.**

A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, se elaborará una **Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres** para la cooperación española, que se actualizará periódicamente.

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

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

### **Contratos de las Administraciones públicas.**

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

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

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

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

Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación.

### **Subvenciones públicas.**

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

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

## 1.2. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES

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.

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

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.

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.

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.

### Planes de igualdad en las empresas.

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

En el caso de las empresas de 50 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, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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.

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.



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.

Vemos como la obligatoriedad en la elaboración del plan de igualdad depende de las características de la empresa.

### **Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas**

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.

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

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

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

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

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.



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

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.

### **Transparencia en la implantación del plan de igualdad**

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

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

### **Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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.

### **Distintivo para las empresas en materia de igualdad.**

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

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.

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.

### 1.3. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

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.

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.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

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.

La normativa aplicable al personal al servicio de la Administración Pública 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 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 anteriores.

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 que será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

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.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

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.

Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

### **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 negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes **principios**:

- 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.
- 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.
- 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.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, **al menos anualmente**, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **Plan de Igualdad en la Administración General del Estado.**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

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.

### **Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.**

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

### **Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro**

**Todas las personas físicas o jurídicas** que, en el **sector público o en el privado**, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones conexas, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

No obstante, lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del *artículo 69*, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el *artículo 10* de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el *artículo 71* otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

### **La igualdad en la responsabilidad social de las empresas**

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.



A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

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

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

### **Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

## **1.4. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS**

### **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.

### **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 la Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

### **Consejo de Participación de la Mujer**

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.

### **Presencia o composición equilibrada**

A los efectos de esta Ley (LO 3/2007), se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

## **2. LEY 2/2016, DE 29 DE MARZO, DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD SOCIAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por:

**Identidad sexual y/o de género:** la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y auto determina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

**Trans:** Toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. A los efectos de esta Ley y sin prejuzgar otras acepciones sociales el término trans ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o sub categorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, queer o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

**Intersexualidad:** variedad de situaciones en las cuales, una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

**Discriminación directa:** hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar.

**Discriminación indirecta:** hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

**Discriminación múltiple:** hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes.

**Discriminación por asociación:** hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia trans.

**Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

**Acoso discriminatorio:** será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

**Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.

**Victimización secundaria:** se considera victimización secundaria al perjuicio causado a las personas que hagan expresión de su identidad de género que, siendo víctimas de discriminación, acoso o represalia, sufren las consecuencias adicionales de la mala o inadecuada atención por parte de los responsables administrativos, instituciones de salud, policía o cualquier otro agente implicado.

### **Ámbito de la ley**

La presente Ley será de aplicación a **cualquier persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.**

La Asamblea de Madrid, las entidades locales de Madrid, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada o dependiente de las mismas, y la Federación Madrileña de Municipios, garantizarán el cumplimiento de la Ley y promoverán las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de sus respectivas competencias.

En este sentido, apoyarán acciones afirmativas sobre identidad sexual y de género, así como al apoyo del movimiento asociativo de la Comunidad de Madrid y sus propios proyectos.

La presente Ley se aplicará a cualquier etapa de la vida de las personas.

### **Objeto**

La presente Ley tiene por objeto regular los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los siguientes derechos de todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid:

- a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.
- b) Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.
- c) A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y en particular a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.
- d) A que se respete su integridad física y psíquica así como sus opciones en relación a sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.
- e) Garantizar el derecho de las personas trans a recibir de la Comunidad de Madrid una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.
- f) A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente, en las siguientes esferas:
  - Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, comprendiendo el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación para el empleo.
  - Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
  - Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, deportivas, profesionales y de interés social o económico.
  - Educación, cultura y deporte.
  - Sanidad.
  - Prestaciones y servicios sociales.
  - Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda.

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 la Ley.

### **Reconocimiento del derecho a la identidad de género libremente manifestada**

Toda persona tiene derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, género y su orientación sexual. La orientación, sexualidad e identidad de género que cada persona defina para sí es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad. Ninguna persona podrá ser presionada para ocultar, suprimir o negar su identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales. En el ámbito de aplicación de esta Ley, en ningún caso será requisito acreditar la identidad de género manifestada mediante informe psicológico o médico.

Ninguna persona será objeto de requerimiento alguno de pruebas de realización total o parcial de cirugías genitales, tratamientos hormonales o pruebas psiquiátricas, psicológicas o tratamientos médicos para hacer uso de su derecho a la identidad de género o acceder a los servicios o a la documentación acorde a su identidad de género sentida en las administraciones públicas o entidades privadas de Madrid.

Quedan prohibidas en los servicios sanitarios de la Comunidad de Madrid las terapias de aversión o de conversión de las manifestaciones de identidad de género libremente manifestadas por las personas, así como las cirugías genitales de las personas intersexuales que no obedezcan a la decisión de la propia persona afectada a la necesidad de asegurar una funcionalidad biológica por motivos de salud.

### **No discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género o características sexuales**

La Comunidad de Madrid reconoce a todas las personas libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de su orientación sexual, de la identidad y/o expresión de género que manifieste o de sus características sexuales.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrará la Comunidad de Madrid en todos y cada uno de los casos en los que esta participe.

A los efectos de esta Ley se considera prohibida toda forma de discriminación por razón de identidad de género, expresión de género o características sexuales incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación 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, así como la victimización secundaria por inacción de quien tiene un deber de tutela.

Las personas trans menores de edad tienen derecho a recibir de la Comunidad de Madrid la protección y la atención necesarias para promover su desarrollo integral mediante actuaciones eficaces para su integración familiar y social en el marco de programas coordinados de la administración sanitaria, laboral, de servicios sociales y educativa, así como a recibir el tratamiento médico oportuno relativo a su transexualidad.

Los menores de edad trans tienen derecho a ser oídos y expresar su opinión en atención a su madurez y desarrollo en relación a toda medida que se les aplique.

### **Tratamiento administrativo y de apoyo de la identidad de género**

Las Administraciones Públicas de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, deberán adoptar todas las medidas administrativas y de cualquier otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que en todos y cada uno de los casos y procedimientos en los que participe la Comunidad, se obrará teniendo en cuenta que las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género, la que se corresponde con el sexo al que sienten pertenecer, así como que se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida y la heterogeneidad del hecho familiar.

Al objeto de favorecer una mejor integración y evitar situaciones de sufrimiento por exposición pública o discriminación, la Comunidad de Madrid proveerá a toda persona que lo solicite de las acreditaciones acordes a su identidad de género manifestada que sean necesarias para el acceso a sus servicios administrativos y de toda índole.

La Comunidad de Madrid garantizará que las personas transexuales tengan acceso a servicios:

- De información, orientación y asesoramiento, incluido el legal y de asistencia social con inclusión de sus familiares y personas allegadas, siguiendo los principios de cercanía y no segregación.
- De promoción de la defensa de los derechos de este colectivo y de lucha contra la discriminación que este padece en el ámbito social, cultural, laboral y educativo.
- De asesoramiento de los técnicos o cuadros directivos de las organizaciones no lucrativas que atiendan a las necesidades de las personas trans.
- Se garantizará la participación en la gestión de las asociaciones y organizaciones que trabajan en el ámbito de la identidad de género.
- Toda persona cuya identidad de género sea la de mujer y acredite tal condición y sea víctima de la violencia machista o víctima de trata, tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a los recursos asistenciales existentes.
- La Comunidad de Madrid velará por el respeto a la confidencialidad de los datos relativos a la identidad de género de las personas trans en todos sus procedimientos.
- Como consecuencia de la expedición de la documentación o de la rectificación de sexo registral, la Comunidad habilitará los mecanismos administrativos oportunos y coordinados para la cancelación en el plazo máximo de un año del acceso a los datos que obraban en archivos, bases de datos y demás ficheros pertenecientes a las administraciones establecidas en la Comunidad de Madrid toda referencia a la identificación anterior de la persona o a cualquier dato que haga conocer su realidad trans, excepción hecha de las referencias necesarias en el historial médico confidencial de la persona a cargo del Servicio Madrileño de Salud.
- La Comunidad de Madrid garantizará el adecuado nivel de seguridad y restricción en el acceso a los datos relativos a la condición de persona trans.



### **Medidas en la Atención sanitaria**

Todas las personas tienen derecho al más alto nivel de disfrute de la salud física y mental, incluida la salud sexual y reproductiva, sin discriminación alguna por razón de expresión o identidad de género.

El sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid garantizará que la política sanitaria sea respetuosa hacia las personas en atención a su identidad y/o expresión de género e incorporará servicios y programas específicos de promoción, prevención y atención que permitan a las mismas, así como a sus familias, disfrutar del derecho a una atención sanitaria plena y eficaz que reconozca y tenga en cuenta sus necesidades particulares.

La atención sanitaria dispensada por el sistema sanitario público madrileño se adecuará a la identidad de género de la persona receptora de la misma.

El sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid atenderá a las personas trans conforme a los principios de consentimiento informado, libre autodeterminación de género, de no discriminación, de asistencia integral, de calidad, especializada, de proximidad y de no segregación. Las personas trans tienen derecho a:

- a) Ser informadas y consultadas de los tratamientos que les afecten y a que los procesos médicos que se les apliquen, se rijan por el principio de consentimiento informado y libre decisión del paciente o tutor legal.
- b) Ser tratadas conforme a su identidad de género e ingresadas en las salas o centros correspondientes a ésta cuando existan diferentes dependencias por razón de sexo, y a recibir el trato que se corresponde a su identidad de género evitando toda segregación o discriminación.
- c) Ser atendidas en proximidad sin sufrir desplazamientos y gastos innecesarios, así como a solicitar la derivación voluntaria a los centros de atención especializada pertinentes a su tratamiento.
- d) A solicitar, en caso de duda, una segunda opinión a otro miembro del personal médico, antes de acceder a tratamientos o intervenciones quirúrgicas con efectos irreversibles.

Además, el **sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid:**

- a) Proporcionará tratamiento hormonal a las personas trans. En el caso de menores de edad, la atención se realizará en los términos expresados en el artículo siguiente de esta Ley.
- b) Proporcionará el proceso quirúrgico genital, aumento de pecho y masculinización de tórax, siendo la gestión de las listas de espera ajustada a la máxima transparencia, agilidad y eficacia.
- c) Proporcionará el material protésico necesario.
- d) Prestará tratamientos que tiendan a la modulación del tono y timbre de la voz cuando sean requeridos.
- e) Proporcionará el acompañamiento psicológico adecuado si el usuario y/o familiares y profesionales lo vieran necesario, siendo este acompañamiento el común previsto para el resto de los usuarios del Sistema Sanitario Público de Madrid, sin que quepa condi-





cionar la prestación de asistencia sanitaria especializada a que previamente se deban someter a examen psicológico alguno.

- f) Se prohíbe expresamente el uso en el Servicio Madrileño de Salud de terapias aversivas y de cualquier otro procedimiento que suponga un intento de anulación de la personalidad o voluntad de la persona trans, así como cualquier otra vejación, trato discriminatorio, humillante o que atente contra su dignidad personal.
- g) Las personas trans menores de edad tienen derecho a recibir tratamiento médico relativo a su transexualidad proporcionado por profesionales pediátricos y tendrán derecho a:
- A recibir tratamiento para el bloqueo hormonal al inicio de la pubertad, situación que se determinará utilizando datos objetivos como la medición del nivel de estradiol y testosterona, la velocidad de crecimiento o la madurez de los ovarios y gónadas, para evitar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios no deseados.
  - A recibir el tratamiento hormonal cruzado en el momento adecuado de la pubertad para favorecer que su desarrollo corporal se corresponda con el de las personas de su edad, a fin de propiciar el desarrollo de caracteres sexuales secundarios deseados.
  - Dicho tratamiento se producirá bajo la autorización de quienes posean la tutela de la persona menor de edad o por autorización del juez que los sustituya.
- h) El sistema sanitario público de Madrid velará por la erradicación de las prácticas de modificación genital en bebés recién nacidos atendiendo únicamente a criterios quirúrgicos y en un momento en el que se desconoce cuál es la identidad real de la persona intersexual recién nacida. Todo ello con la salvedad de los criterios médicos basados en la protección de la salud de la persona recién nacida y con la autorización legal.
- i) No se realizarán pruebas de hormonación inducida con fines experimentales ni de otro tipo hasta que la propia persona o sus tutores legales, así lo requieran en función de la identidad sexual sentida.
- j) Se limitarán las exploraciones genitales a lo estrictamente necesario y siempre por criterios de salud.
- k) Se preservará la intimidad del paciente en su historia clínica de manera que no todo el personal sanitario que acceda a ella pueda conocer su cambio de identidad de género, salvo cuando sea estrictamente necesario.
- l) El sistema sanitario público de Madrid promoverá la realización de programas y protocolos específicos que den respuesta a las necesidades propias y en particular a la salud sexual y reproductiva.
- m) Estará garantizado el acceso a los bancos de óvulos o semen y a las técnicas de reproducción asistida incluyendo como beneficiarias a todas las personas con capacidad gestante y/o sus parejas.
- n) La Consejería competente en materia de salud garantizará que los profesionales sanitarios, cuenten con la formación adecuada.
- o) La Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid establecerá las medidas adecuadas, en estrecha colaboración con las sociedades profesionales correspondientes y

con las Universidades madrileñas, conformará un grupo coordinador de profesionales experimentados que garanticen el trato no discriminatorio a los usuarios de la sanidad por motivo de identidad sexual y/o de género, cuya supervisión estará directamente ligada al Comité consultivo y promoverá la realización de estudios, investigación y desarrollo de políticas sanitarias específicas en materia de identidad sexual y de género en estrecha colaboración con las sociedades profesionales correspondientes y con las universidades madrileñas.

- p) Se incluirá de forma expresa el aspecto y la realidad de las personas en atención a la diversidad sexual y de género en las campañas de educación sexual y de prevención de enfermedades de transmisión sexual con especial consideración al VIH en las relaciones sexuales. Se realizarán campañas de información de profilaxis y de detección precoz del VIH.
- q) La Comunidad de Madrid en su cartera de servicios sanitarios garantizará la existencia de una Unidad de Identidad de Género (UIG).

### Medidas en el ámbito de la educación

La Comunidad de Madrid:

- a) Velará por que el sistema educativo sea un espacio de respeto y tolerancia libre de toda presión, agresión o discriminación por motivos de identidad de género con amparo a los estudiantes, profesores y familias que lo componen.
- b) Garantizará una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes trans de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar. Los centros educativos garantizarán la correcta atención y apoyo a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración o servicios que fueran objeto de discriminación por identidad de género en el seno de los mismos. Dicha protección incluirá la información sobre los mecanismos de denuncias existentes en el ordenamiento jurídico.
- c) Impulsará medidas conducentes a lograr el efectivo respeto en el sistema educativo de la diversidad afectivo-sexual, así como la aceptación de las diferentes expresiones de identidad de género que permitan superar los estereotipos y comportamientos sexistas.
- d) La Administración autonómica, en colaboración con el **Comité consultivo** elaborará un plan integral sobre educación en la Comunidad de Madrid que partirá de un estudio de la realidad existente en la Comunidad que analice la percepción que se tiene de estas cuestiones por parte del profesorado, progenitores y alumnado y que contemplará las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas por su identidad y/o expresión de género en el ámbito educativo. Las medidas previstas en este Plan Integral se aplicarán en todos los niveles y ciclos formativos.
- e) Incluirá en el currículo de educación primaria y secundaria contenidos que sensibilicen en cuanto a las normas internacionales de derechos humanos y los principios de igualdad y no discriminación, incluidos los concernientes a la orientación sexual y la identidad de género.

- f) Garantizará que se preste apoyo psicopedagógico con asesoramiento de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica en aquellas situaciones en que lo requieran.
- g) La Comunidad de Madrid coordinará los recursos del sistema educativo y sanitario y asegurará que los métodos, recursos educativos y de apoyo psicológico sirvan para efectuar la posible detección temprana de aquellas personas en educación infantil que puedan estar incursas en un proceso de manifestación de su identidad de género, con el fin de elaborar con previsión suficiente un posible plan de acción para la mejor integración del alumno en el centro y tutelar su devenir en el sistema educativo. Y prevenir las situaciones de riesgo que pongan en peligro el desarrollo integral del menor.
- h) Diseñará e implantará en todos los centros educativos un protocolo de atención educativa a la identidad de género.

Igualmente, la Comunidad de Madrid elaborará e implantará en todos los centros educativos un **protocolo de atención a la identidad de género** en el que se garantice:

- a) El respeto a las manifestaciones de identidad de género que se realicen en el ámbito educativo y el libre desarrollo de la personalidad del alumno conforme a su identidad. Sin perjuicio de que en las bases de datos de la Administración educativa se mantengan los datos de identidad registrales, se adecuará la documentación administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado, haciendo figurar en dicha documentación el nombre elegido, evitando que dicho nombre aparezca de forma distinta al que se muestra el resto de los nombres del alumnado.
- b) El respeto a la intimidad de los alumnos que realicen tránsitos sociales.
- c) La prevención de actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos y/o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la diversidad. Este protocolo incorporará la necesaria coordinación entre las áreas de educación, sanidad y acción social, en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la identidad de género.
- d) Se indicará al profesorado y personal de administración y servicios del centro que se dirija al alumnado trans por el nombre elegido por éste, o en caso de no estar emancipado o no contar con las suficientes condiciones de madurez, el indicado por alguno de sus representantes legales. Se respetará su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro, incluyendo los exámenes, sin perjuicio de asegurar en todo caso la adecuada identificación de la persona a través de su documento nacional de identidad o, en su caso, número de identificación de extranjero, en expedientes académicos y titulaciones oficiales en tanto no se produzca el cambio registral.
- e) El respeto a la imagen física del alumnado trans, así como la libre elección de su indumentaria. Si en el centro existe la obligatoriedad de vestir un uniforme diferenciado por sexos, se reconocerá el derecho del alumnado trans a vestir aquel con el que se sienta más identificado.
- f) Si se realizan actividades diferenciadas por sexo, se tendrá en cuenta el sexo sentido por el alumnado, garantizándose el acceso y uso de las instalaciones del centro de acuerdo con su identidad de género, incluyendo los aseos y los vestuarios.

La Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, adoptará las medidas necesarias para transformar los contenidos educativos que impliquen discriminación o violencia física o psicológica basadas en la identidad o expresión de género, garantizando así una escuela para la inclusión y la diversidad, ya sea en el ámbito de la enseñanza pública como en la concertada y privada. Los contenidos del material educativo empleado en la formación de los alumnos, cualquiera sea la forma y soporte en que se presente, promoverán el respeto y la protección del derecho a la identidad y expresión de género y a la diversidad sexual.

Los planes educativos deberán contemplar pedagogías adecuadas para el reconocimiento y respeto de la diversidad existente en cuanto a configuraciones genitales y su relación con las identidades, por lo que se incluirá en los temarios de forma transversal y específica, integrando la transexualidad e intersexualidad. Del mismo modo se deberá dar cabida a proyectos curriculares que contemplen y permitan la educación afectivo-sexual y la discriminación por motivos de identidad de género o expresión.

Para ello dispondrán de herramientas, recursos y estrategias para educar en la diversidad de género, prevenir el acoso escolar y educar en el respeto y la igualdad, tanto desde la educación formal como desde la no formal, incorporando al currículo los contenidos de igualdad.

Los centros educativos de la Comunidad autónoma promoverán acciones que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso y evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por motivos de identidad y/o expresión de género. Estos compromisos quedarán expresados de manera explícita en sus planes de estudio y planes de convivencia.

Se impartirá al personal docente formación adecuada que incorpore la diversidad sexual y de género en los cursos de formación, y que analice cómo abordarla en el aula para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas con prejuicio o discriminatorias dentro del sistema educativo, basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Se realizarán acciones de fomento del respeto y la no discriminación de las personas por motivo de identidad y/o expresión de género en los centros educativos, y en particular entre las asociaciones de padres y madres de alumnos.

Por último, las **Universidades de la Comunidad de Madrid** garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género.

La Comunidad de Madrid, en colaboración con las Universidades de la Comunidad de Madrid, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente en torno a la diversidad en cuestión de identidad y/o expresión de género, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por estos motivos.

Asimismo, las Universidades de la Comunidad de Madrid prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de adminis-

tración y servicios que fueran objeto de discriminación por identidad y/o expresión de género en el seno de la comunidad educativa.

Las Universidades de la Comunidad de Madrid y el Gobierno regional, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad de las personas transexuales, transgénero e intersexuales, en el ámbito de las acciones de investigación, desarrollo e innovación.

### **Medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial**

La Consejería competente en materia de Empleo de la Comunidad de Madrid incluirá en los correspondientes Planes de Servicios Integrados para el Empleo así como, en su caso, en el Plan Anual de Formación para el Empleo las medidas de formación, orientación, inserción, y prevención de la exclusión, encaminadas a la inserción y la sostenibilidad en el empleo que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo para las personas susceptibles de discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género.

A tal efecto adoptará **medidas** adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

- La promoción y defensa de la igualdad de trato en el acceso al empleo o una vez empleados.
- Promover en el ámbito de la formación el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de identidad y/o expresión de género.
- La prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por identidad de género, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo.
- Información y divulgación sobre derechos y normativa.
- Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de las personas en atención a su identidad y/o expresión de género por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo criterios de igualdad de oportunidades y medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas.
- Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar.
- El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de expresión e identidad de género.
- El impulso para la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas.

La estrategia madrileña de responsabilidad social empresarial, incluirá medidas destinadas a promover la igualdad y la no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

En este sentido la Administración Autonómica impulsará la adopción por parte de las empresas, de Códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente



a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas trans.

Asimismo, la Administración Autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género.

### **Medidas en el ámbito social**

- a) Programas individuales de inserción de personas trans en situaciones de dificultad social o riesgo de exclusión, que serán elaborados con criterios técnicos y profesionales por el centro municipal de servicios sociales correspondiente a su domicilio.
- b) Elaboración de un programa marco de actuación para la inserción y atención social del colectivo de personas trans en riesgo de grave exclusión.
- c) La Comunidad de Madrid atenderá de manera específica a la situación de aquellas personas trans que hayan sido expulsadas de sus hogares por razón de la manifestación de su identidad de género con situación de desvalimiento. Si la persona expulsada fuera menor de edad los servicios sociales de la Comunidad de Madrid interesarán ante la autoridad oportuna los trámites necesarios para el acogimiento del menor y la adopción de las medidas oportunas en relación a su guarda y custodia ante el supuesto de abandono o maltrato del menor por sus responsables.
- d) La Comunidad de Madrid velará para que los recursos disponibles para la atención de las víctimas de violencia de género o víctimas de trata se apliquen igualmente a las personas trans de la misma condición.
- e) Se llevarán a cabo medidas de prevención de la discriminación y apoyo a la visibilidad, como colectivo vulnerables. En particular se adoptarán medidas específicas de apoyo, mediación y protección en los supuestos de menores, adolescentes y jóvenes que estén sometidos a presión o maltrato psicológico en el ámbito familiar a causa de su expresión y/o identidad de género.
- f) La Comunidad de Madrid adoptará los mecanismos necesarios para la protección efectiva de menores en atención a su identidad y/o expresión de género, que se encuentren bajo la tutela de la Administración, ya sea en centros de menores, pisos tutelados o recurso en el que residan, garantizando el respeto absoluto a su identidad o expresión de género, y unas plenas condiciones de vida.
- g) La Comunidad de Madrid garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el absoluto respeto de los derechos de las personas con diversidad funcional en atención a su identidad y/o expresión de género.
- h) Los centros y servicios de atención a personas con diversidad funcional, públicos o privados, velarán por que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas sea real y efectivo.
- i) La Comunidad de Madrid velará por que no se produzcan situaciones de discriminación de las personas especialmente vulnerables por razón de edad, en atención a su identidad y/o expresión de género.
- j) Se adoptarán las medidas necesarias para que los espacios o equipamientos identificados en función del sexo, en los centros de menores, pisos tutelados, centros de aten-



ción a personas con diversidad funcional, residencias de la tercera edad o en cualquier otro recurso que acoja a personas especialmente vulnerables, puedan utilizarse por las personas libremente en atención al género sentido.

- k) La Comunidad de Madrid prestará especial protección a las personas que por tradición o cultura pudiera contar con un mayor nivel de discriminación por razón de identidad o expresión de género.
- l) La Comunidad de Madrid garantizará en cualquier caso que en todos los ámbitos de aplicación de la presente Ley se aportará a los profesionales las herramientas necesarias para la no discriminación y se contará con el personal especializado necesario en las diferentes materias, según se precise en los distintos protocolos y medidas a tomar.
- m) La Comunidad de Madrid, en el ámbito de sus competencias, prestará una atención integral real y efectiva a las personas víctimas de violencia motivada por su identidad y/o expresión de género.
- n) Esta atención comprenderá la asistencia y asesoramiento jurídico, la asistencia sanitaria, incluyendo la atención especializada y medidas sociales tendentes a facilitar, si así fuese preciso, su recuperación integral.

#### **Medidas en el ámbito familiar**

- a) Se fomentará el respeto y la protección de los menores en atención a la identidad y expresión de género de los miembros de su familia.
- b) Los programas de apoyo a las familias, contemplarán de forma expresa medidas de apoyo a la diversidad familiar por razón identidad y expresión de género.
- c) Se garantizará que en la valoración de la idoneidad en los procesos de adopción y acogimiento familiar, no exista discriminación por motivo de identidad y/o expresión de género.
- d) En los centros de menores se trabajará la diversidad familiar con el fin de garantizar que los menores que sean susceptibles de ser adoptados o acogidos sean conocedores de la diversidad familiar por razón de identidad o expresión de género.
- e) Se reconocerá como violencia familiar y se adoptarán medidas de apoyo, mediación y protección, a cualquier forma de violencia que se ejerza en el ámbito familiar por causa de identidad y/o expresión de género de cualquiera de sus miembros, incluyendo el no respeto por padres y hermanos a la identidad y/o expresión de género de los menores.
- f) Se adoptarán medidas de atención y ayuda a víctimas de la violencia por motivos de identidad y/o expresión de género que garanticen la protección de la persona acosada frente a la persona acosadora, facilitando con ello la independencia física y económica de la víctima.
- g) Toda persona cuya identidad de género sea la de mujer y como tal, sea víctima de la violencia machista tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a la protección integral, contemplada en la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

## **Medidas en el ámbito de la juventud y personas mayores**

### **JUVENTUD**

- a) El Instituto de la Juventud de Madrid promoverá acciones de asesoramiento e impulsará el respeto a la identidad de género, difundiendo las buenas prácticas realizadas en materialización de este respeto.
- b) En los  cursos de mediadores, monitores y formadores juveniles  se incluirá formación sobre la expresión e identidad de género que les permita fomentar el respeto y proteger los derechos de las personas trans en su trabajo habitual con los adolescentes y jóvenes de la Comunidad de Madrid.
- c) Todas las entidades juveniles y trabajadores de cualquier ámbito que realicen sus labores con la juventud promoverán y respetarán con especial cuidado la igualdad de las personas en atención a la identidad y expresión de género.

### **PERSONAS MAYORES**

- a) Las personas trans mayores tienen derecho a recibir de los servicios públicos sociales de la Comunidad de Madrid una protección y una atención integral para la promoción de su autonomía personal y del envejecimiento activo, que les permita una vida digna e independiente y su bienestar social e individual, así como a acceder a una atención gerontológica adecuada a sus necesidades, en el ámbito sanitario, social y asistencial.
- b) Las personas trans mayores tendrán derecho al acogimiento en residencias adecuadas a su género y a recibir trato que respete, tanto en su individualidad, intimidad, y especialmente, su identidad de género. En todo caso, la identificación del residente trans frente al personal del centro, a los demás residentes o a terceros, aun cuando éste no haya procedido a la rectificación en el Registro Civil de la mención de sexo, habrá de respetar la identidad de género del mismo, con independencia del nombre y sexo reflejado en su expediente.
- c) Las residencias de la tercera edad, tanto públicas como privadas, garantizarán el derecho a la no discriminación de personas en atención a su identidad y/o expresión de género, ya sea en su individualidad como en su relación sentimental.
- d) El Servicio Público de Atención a Personas Mayores en Residencias, Centros de Día y Pisos Tutelados promoverá que dichas residencias, centros y pisos concierten protocolos de colaboración con la Unidad de Identidad de Género y con el Servicio de Asistencia y Apoyo a las Personas Trans con el fin de establecer el tratamiento gerontológico más adecuado para las personas trans mayores y la mejor difusión de buenas prácticas en relación a los problemas específicos de la transexualidad en la vejez.

## **Medidas en el ámbito del ocio, la cultura y el deporte**

La Comunidad de Madrid reconoce la identidad y expresión de género como parte de la construcción de una cultura inclusiva, diversa y promotora de derechos. A tal efecto se adoptarán medidas que garanticen la visibilización e impulsen, tanto a nivel autonómico como local, como parte de la cultura ciudadana, la convivencia y la construcción de la expresión cultural.

Se adoptarán medidas de apoyo y fomento de iniciativas y expresiones artísticas, culturales, patrimoniales, recreativas y deportivas considerando sus formas propias de representación.

Todas las bibliotecas propiedad de la Comunidad de Madrid y de los diferentes Ayuntamientos, deberán contar con fondo bibliográfico específico en materia de identidad sexual y de género, en cualquier caso respetuoso con los derechos humanos y nunca contrario al reconocimiento de la expresión o identidad de género, siendo obligatorio que dichos fondos conformen una sección específica en aquellas bibliotecas de ciudades de más de 20.000 habitantes.

La Comunidad de Madrid promoverá y velará para que la participación en la práctica deportiva y de actividad física se realice en términos de igualdad, sin discriminación por motivos de identidad y/o expresión de género. En los eventos y competiciones deportivas que se realicen en la Comunidad de Madrid se considerará a las personas que participen atendiendo a su identidad sexual sentida a todos los efectos, sin perjuicio del oportuno cumplimiento de las normas de rango superior que rijan las competiciones internacionales.

Se adoptarán las medidas precisas para garantizar que las actividades recreativas, de ocio y tiempo libre, se disfruten en condiciones de igualdad y respeto a la realidad de personas en atención a su identidad y expresión de género, evitando cualquier acto de prejuicio, hostigamiento y violencia física o psicológica.

Se adoptarán medidas que garanticen formación adecuada de los profesionales de didáctica deportiva, de ocio y tiempo libre, que incorpore la diversidad sexual y de género, el respeto y la protección del colectivo frente a cualquier discriminación por identidad o expresión de género. Para ello se establecerá el contacto necesario con las entidades públicas o privadas representativas en el ámbito de la gestión del ocio y tiempo libre y juventud.

Se promoverá un deporte inclusivo, erradicando toda forma de manifestación transfóbica en los eventos deportivos realizados en la Comunidad de Madrid.

### **Medidas en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo**

El Plan General y los planes anuales madrileños de cooperación para el desarrollo, impulsarán expresamente aquellos proyectos que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas por motivos de identidad o expresión de género en aquellos países en que estos derechos sean negados o dificultados, legal o socialmente, así como la protección de personas frente a las persecuciones y represalias.

### **Comunicación**

La Comunidad de Madrid fomentará, en todos los medios de comunicación de titularidad autonómica y aquellos que perciban subvenciones o fondos públicos de la Administración madrileña, la concienciación, divulgación y transmisión de la inclusión social y el respeto a la identidad y expresión de género, emitiendo contenidos que contribuyan a una percepción del colectivo exenta de estereotipos y al conocimiento y difusión de necesidades y realidades de la población trans.

La Comunidad de Madrid velará para que los medios de comunicación adopten, mediante autorregulación códigos deontológicos que incorporen el respeto a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de identidad o expresión de género, tanto en contenidos informativos y de publicidad, como en el lenguaje empleado. Esta disposición afectará a todos los medios, incluidos aquéllos propiciados por las nuevas tecnologías.

### **Medidas en el ámbito policial**

La Comunidad de Madrid en el ámbito de su competencia, elaborará y velará por la aplicación efectiva de un protocolo de atención a las personas trans, en especial cuando sean víctimas de agresiones, acoso o coacciones tanto físicas como por medios virtuales.

La Comunidad de Madrid, en el ámbito de su competencia, velará por que la formación de las fuerzas de seguridad incluya medidas de respeto a la identidad y expresión de género y la adopción de las medidas necesarias para la atención a las víctimas de delitos de odio por motivos de identidad y/o expresión de género, cuando sean víctimas de agresiones, acoso o coacciones, tanto físicas como por medios virtuales.

### **Medidas administrativas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas en atención a la identidad y expresión de género.**

Se podrá establecer, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades en atención a la identidad y expresión de género.

Asimismo, la Administración de la Comunidad de Madrid podrá incorporar a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de las entidades solicitantes.

En el ámbito de la Administración Autonómica se impartirá una formación que garantice la sensibilización adecuada y correcta actuación de los profesionales que prestan servicios en los ámbitos de la salud, la educación, el mundo laboral, familia y servicios sociales, los cuerpos de policía local, ocio cultura y deporte y comunicación.

Las normas y resoluciones de la Comunidad de Madrid incorporarán la evaluación del impacto sobre identidad de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad y no discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

La protección frente a cualquier violación del derecho a la igualdad de las personas por motivo de identidad y/o expresión de género comprenderá, en su caso, la adopción de cuantas medidas sean necesarias para el cese inmediato en la conducta discriminatoria, adopción de medidas cautelares, prevención de violaciones inminentes o ulteriores, indemnización de daños y perjuicios y restablecimiento pleno de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de sus derechos.

**Tendrán la condición de interesados en el procedimiento administrativo:**

- Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.
- Las asociaciones entidades y organizaciones representativas de los colectivos de personas trans y aquéllas que tengan por objeto la defensa y promoción de derechos humanos serán titulares de intereses legítimos colectivos.
- Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.

En los procesos autonómicos, cuando el interesado aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de identidad o expresión de género, **corresponde a aquél a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas** (Esto no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores).

**Infracciones y sanciones**

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de vulneración de los derechos de las personas trans e intersexuales las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en la presente Ley. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta Ley corresponda a **varias personas conjuntamente**, éstas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.

No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

Las infracciones administrativas se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza de la obligación incumplida y a la entidad del derecho afectado.



**Son infracciones administrativas leves:**

- Utilizar o emitir expresiones vejatorias contra las personas o sus familias por su identidad y/o expresión de género en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas, o en las redes sociales.
- No facilitar la labor o negarse parcialmente a colaborar con la acción investigadora de los servicios de inspección de la Comunidad de Madrid en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la presente Ley.

**Son infracciones graves:**

- La reiteración en el uso o emisión de expresiones vejatorias por razón de identidad o expresión de género en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas, o en las redes sociales.
- El uso o emisión de expresiones que inciten a la violencia contra las personas trans o sus familias, en la prestación de servicios públicos, en cualquier medio de comunicación, en discursos o intervenciones públicas, o en las redes sociales.
- La no retirada inmediata por parte del prestador de un servicio de la sociedad de la información, de expresiones vejatorias o de incitación a la violencia por razón de identidad o expresión de género contenidas en sitios web o redes sociales de las que sea responsable, una vez tenga conocimiento efectivo del uso de esas expresiones.
- La realización de actos o la imposición de disposiciones o cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de la orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La obstrucción o negativa absoluta a la actuación de los servicios de inspección de la Comunidad de Madrid en el cumplimiento de los mandatos establecidos en la presente Ley.
- Impedir u obstaculizar la realización de cualquier trámite administrativo o el acceso a un servicio público o establecimiento, por causa de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Realizar actos que impliquen aislamiento, rechazo o menosprecio público y notorio de personas por causa de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La implantación, el impulso o la tolerancia de prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Comunidad de Madrid.
- La elaboración, utilización o difusión en Centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género, o que inciten a la violencia por este motivo.

**Son infracciones muy graves:**

- Adoptar comportamientos agresivos o constitutivos de acoso, realizados en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.



- Cualquier represalia o trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.
- La negativa a atender o asistir de manera efectiva a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación o abuso por razón de su identidad o expresión de género cuando por su condición o puesto tenga obligación de atender a la víctima.

Respecto de las infracciones leves y graves, la discriminación múltiple incrementará, respecto de cada una de las acciones concurrentes, un grado el tipo infractor previsto en la ley.

A estos efectos se entiende por **discriminación múltiple** cuando además de discriminación por motivo de expresión o identidad de género, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo.

Existirá **reincidencia** cuando el responsable o responsables de la infracción prevista en ella hayan sido sancionados anteriormente mediante resolución firme por la realización de una infracción de la misma naturaleza en el plazo de dos años, contados desde la notificación de aquélla.

### Sanciones

Las **infracciones leves** serán sancionadas con apercibimiento o con multa de 200 a 3.000 euros.

Las **infracciones graves** serán sancionadas con multa de 3.001 hasta 20.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

- a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Comunidad de Madrid por un período de un año.
- b) Prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por período de un año.

Las **infracciones muy graves** serán sancionadas con multa de 20.001 hasta 45.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:

- a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de la Comunidad de Madrid por un período de hasta tres años.
- b) Inhabilitación temporal, por un período de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
- c) Prohibición de contratar con la Administración, sus organismos autónomos o entes públicos por un período de hasta tres años.

### Prescripción

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

El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a computarse desde el día siguiente a aquel en que la infracción se hubiera cometido.

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

El cómputo de la prescripción de las sanciones comenzará a correr desde que adquiera firmeza la resolución que imponga la sanción.

### **3. LEY 5/2005, DE 20 DE DICIEMBRE, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

#### **Objeto**

Esta Ley tiene por **objeto prevenir y combatir la Violencia de Género** en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.

#### **Ámbito de aplicación**

Quedarán incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley todas las manifestaciones de Violencia de Género, ejercidas sobre la mujer, como expresión de la discriminación, la situación histórica de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

La **Violencia de Género** a que se refiere la presente Ley comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera Violencia de Género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquélla.

Quedan también incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, las conductas que tengan por objeto mantener a la mujer en la sumisión, ya sea forzando su voluntad y su consentimiento o impidiendo el ejercicio de su legítima libertad de decisión en cualquier ámbito de su vida personal.

En particular, se entienden incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las siguientes acciones o conductas, en la forma en que quedan definidas en el Código Penal:

- a) Las agresiones físicas o psíquicas a la mujer por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad aún sin convivencia. En el caso de mujeres con discapacidad, también las agresiones físicas o psíquicas ejercidas por hombres de su entorno familiar o institucional, aunque no

tengan la condición de cónyuge o persona con la que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aún sin convivencia.

- b) Las agresiones y abusos sexuales contra la mujer.
- c) La mutilación genital femenina en cualquiera de sus manifestaciones.
- d) La inducción a una mujer a ejercer la prostitución, empleando violencia, intimidación o engaño, o con abuso de la situación de inferioridad, de necesidad o vulnerabilidad de la víctima.
- e) El acoso sexual en el ámbito laboral.
- f) Las detenciones ilegales, amenazas y coacciones.
- g) El tráfico o el favorecimiento de la inmigración clandestina de mujeres con fines de explotación sexual.

Las **medidas de sensibilización** de la presente Ley tendrán como objetivo la eliminación de los prejuicios basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de mujeres y de hombres, e irán encaminadas a erradicar las pautas de conducta sexistas que propician la Violencia de Género.

A tal efecto la Comunidad de Madrid, en el marco de sus competencias estatutarias, adoptará las medidas de sensibilización pertinentes en los ámbitos publicitario y de los medios de comunicación y social, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde el nivel de desprotección pueda ser mayor, y haciendo posible, en todo caso, la accesibilidad a estas campañas a las mujeres con discapacidad.

La Comunidad de Madrid utilizará todos los medios de comunicación que se consideren pertinentes, incluidas las nuevas tecnologías, con el fin de poner a disposición de la ciudadanía y en especial de las mujeres, de forma rápida y completa, la información básica relativa a todos los recursos dispuestos por la Comunidad de Madrid en materia de Violencia de Género, así como aquella relativa a la prevención de los malos tratos y atención a sus víctimas.

La Comunidad de Madrid velará para que la publicidad que se emita por los diferentes medios de comunicación radicados en su ámbito territorial no utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

El **Observatorio Regional de la Violencia de Género**, a través de su Consejo Asesor, estará facultado para:

- a) Informar, a instancias del Órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o de cualquiera de las Consejerías representadas en el Observatorio Regional de la Violencia de Género, en materia de defensa de los derechos de las mujeres y de lucha contra la Violencia de Género en el ámbito publicitario.
- b) Colaborar en la realización de campañas de sensibilización que tengan por objeto el fomento de la lucha contra la Violencia de Género y la no discriminación por razón de sexo.

**La Comunidad de Madrid, actuando de oficio o a instancia de parte, podrá solicitar la cesación y rectificación de cualquier publicidad emitida en su ámbito territorial que sea considerada ilícita, al amparo de lo previsto en la letra b) del apartado 1 bis del artículo 25 de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.**

### **Medidas en el ámbito de los medios de comunicación**

La Comunidad de Madrid velará por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

La Comunidad de Madrid incorporará, en las emisiones de los canales de la radiotelevisión pública autonómica y de los servicios de radio y televisión sobre los que corresponda otorgar autorización, contenidos específicos de sensibilización frente a la violencia de género y de fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres.

La Comunidad de Madrid impulsará y colaborará activamente con las personas que desempeñan su trabajo como profesionales de los medios de comunicación en la promoción de dispositivos de autorregulación, con el fin de erradicar los contenidos que promuevan, legitimen o inciten a la Violencia de Género, así como para facilitar a las mujeres un ambiente social propicio a su protección integral y a la consecución de la Igualdad real.

La Comunidad de Madrid manifestará su **reconocimiento** a las personas que trabajan como profesionales especialmente comprometidos con la Igualdad de Género y la lucha contra la Violencia, mediante premios u otros incentivos, que se determinarán reglamentariamente.

### **Medidas de prevención frente a la Violencia de Género**

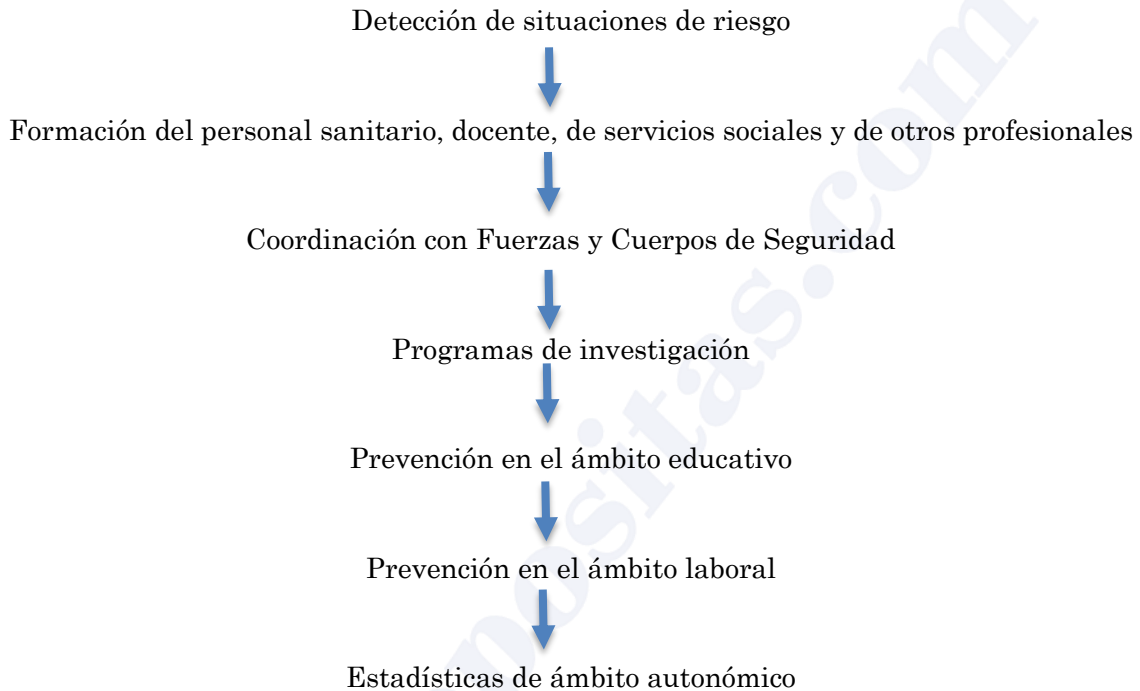
Las medidas de prevención irán encaminadas a detectar las situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas y potenciales víctimas de Violencia de Género, a evitar que se les produzcan daños efectivos, así como a conocer las causas y efectos de la misma.

Para ello, la Comunidad de Madrid desarrollará las actuaciones necesarias para la detección de situaciones de riesgo o existencia de violencia contra las mujeres a través de los servicios sociales, sanitarios o educativos, prestando especial atención a mujeres pertenecientes a colectivos o ámbitos donde la situación de riesgo pueda ser mayor. A estos efectos, y con la participación de los sectores afectados, se elaborarán los **protocolos específicos** para poder detectar tales situaciones.

Cuando el personal de los centros y servicios sociales, sanitarios y escolares tenga fundadas sospechas de situaciones de violencia o riesgo para las mujeres deberá comunicarlo a los **Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género** y al organismo competente en materia de mujer, siempre con el conocimiento de ésta, y de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

Cuando se haya constatado o existan indicios fundados de estar ante una situación de Violencia de Género, las personas que desempeñan su trabajo como profesionales sanitarios, educativos o de servicios sociales deberán remitir de forma urgente los informes sanitarios de las lesiones físicas o psíquicas **al Juzgado de Guardia y a la Fiscalía**.

A efectos de la detección y prevención de situaciones de riesgo de mutilación genital, la Comunidad de Madrid elaborará, en colaboración con los municipios de su ámbito territorial, un protocolo específico de actuación en esta materia.



### **Medidas de asistencia integral y protección a las víctimas de Violencia de Género**

Las medidas de asistencia integral comprenderán todas aquellas actuaciones previstas en esta Ley y dirigidas a:

- a) Informar y orientar a las víctimas sobre sus derechos y los recursos existentes.
- b) Atender la salud física y mental de las víctimas impulsando la recuperación de las secuelas de la violencia.
- c) Atender las especiales necesidades económicas, laborales, jurídicas, educativas, culturales y sociales de las víctimas derivadas de la situación de violencia.
- d) Atender las necesidades de acogimiento temporal garantizando la manutención, alojamiento, accesibilidad y seguridad de las mismas en los casos en los que proceda.
- e) Proporcionar seguridad a la víctima a través de los medios técnicos posibles.

Podrán beneficiarse de las medidas establecidas en este Capítulo, además de las víctimas, los menores que se encuentren bajo su patria potestad, guarda o tutela y, en su caso, cualquier otra persona en situación de dependencia de la mujer.

En el caso de que la naturaleza de los recursos recogidos en este Capítulo no lo permita, las necesidades planteadas podrán ser atendidas con los demás medios de asistencia existentes en la Comunidad de Madrid.

La intervención especializada con las víctimas de Violencia de Género, se regirá por los siguientes principios:

- 1. Asistencia integral.**
- 2. Efectividad.**
- 3. Perspectiva de género.**
- 4. Integración.**

La Comunidad de Madrid, a través del órgano competente en materia de mujer, dispondrá de los siguientes dispositivos para dar acogida temporal a las víctimas de Violencia de Género:

**a) Centros de Emergencia.**

Tienen por objeto dispensar alojamiento seguro e inmediato, así como manutención y otros gastos a las mujeres y menores a su cargo, por un tiempo máximo de dos meses. Servirán de apoyo en los primeros momentos de toma de decisión de las mujeres mientras se determina el lugar de residencia adecuado en función de sus circunstancias, en particular el apoyo psicológico y la orientación jurídica conducente a la denuncia.

Podrán ser beneficiarias todas las mujeres que accedan a través de servicios de emergencia, sociales o policiales establecidos y que así lo soliciten por ser víctimas de Violencia de Género.

**b) Centros de acogida.**

Tienen por objeto dispensar alojamiento seguro, así como manutención y otros gastos a las mujeres y personas a su cargo, por el tiempo necesario para llevar a cabo su recuperación, sin que pueda exceder de doce meses.

Ofrecerán a las mujeres y personas a su cargo un tratamiento integral de recuperación que favorezca, desde los ámbitos psicológico, educativo, socio-laboral y jurídico, la normalización de la unidad familiar y la superación de los efectos de la violencia.

**c) Pisos tutelados.**

Tienen por objeto dispensar alojamiento y seguimiento psicosocial a las mujeres y personas a su cargo que han finalizado el proceso de atención en un Centro de Acogida y que continúan precisando de apoyo en la consecución de su autonomía personal por un tiempo máximo de dieciocho meses.

Se atenderán las necesidades de las mujeres que se encuentren en condiciones de abandonar las redes de tráfico de personas con fines de explotación sexual a través de dispositivos residenciales que garanticen su seguridad y con programas específicos dirigidos a conseguir su autonomía personal.



Los servicios de alojamiento y acogida que se presten en los centros residenciales tendrán la condición de servicio público asistencial.

Las personas usuarias de los centros residenciales carecerán de todo derecho de carácter real o personal, de permanencia, disposición o uso de los inmuebles y enseres ubicados en ellos, una vez acordado el cese de dicha prestación y sin que resulte de aplicación, a tales efectos, la normativa civil, común o especial, en materia de derecho de uso, habitación, usufructo, arrendamiento, comodato, precario o prestación de alimentos.

Los aspectos organizativos y logísticos de los centros residenciales se regularán mediante **Decreto aprobado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.**

#### **Otras medidas:**

- Acceso a la vivienda con protección pública
- Régimen de ayudas económicas.
- Atención Psicológica y Social
- Medidas en el ámbito educativo
- Medidas en el ámbito sanitario
- Medidas respecto al personal funcionario, laboral y estatutario de la Comunidad de Madrid
- Sistemas especiales de protección
- Información y orientación jurídica
- Derecho a la asistencia jurídica gratuita
- Atención a mujeres víctimas de agresiones sexuales
- Confidencialidad de las medidas adoptadas
- Acción popular

Se creará un **Fondo económico de Emergencia**, gestionado por el órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid, para atender las necesidades inmediatas de las víctimas de Violencia de Género.

#### **Organización administrativa y tutela institucional**

La organización y funcionamiento de los distintos órganos administrativos o centros asistenciales existentes, o que pudieran crearse, para la prevención, protección y adopción de las medidas reguladas en la presente Ley, se ajustará a los siguientes principios:

- a) Coordinación de todos los centros y servicios disponibles para la asistencia a las víctimas, permitiendo la movilidad de las usuarias entre los mismos, en caso necesario.
- b) Descentralización y desconcentración en la gestión de los centros y servicios, garantizando la máxima proximidad a las personas usuarias de los mismos y la cobertura de todo el territorio de la Comunidad Autónoma.

- c) Homogeneidad de las prestaciones asistenciales previstas en esta Ley, realizadas por los distintos centros adscritos o integrados en el sistema definido en el Capítulo III del Título I de la presente Ley, con independencia de la Administración que asuma su gestión o tutela.
- d) Igualdad de trato y prestaciones de las usuarias, con independencia del municipio en que tengan su residencia.
- e) Suficiencia financiera y de medios materiales para satisfacer las situaciones objeto de protección.
- f) Eficacia y agilidad en la prestación de servicios, especialmente los de carácter urgente o inmediato.
- g) Cooperación con las autoridades judiciales, el Ministerio Fiscal y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- h) Garantía de la calidad a través del establecimiento de sistemas de control que permitan verificar la eficacia de las actuaciones y servicios previstos en esta Ley.

La Comunidad de Madrid y las entidades locales ajustarán sus relaciones recíprocas a los deberes de información mutua, colaboración, coordinación y respeto a los ámbitos competenciales respectivos.

La Comunidad de Madrid y las entidades locales deberán facilitarse la información sobre la propia gestión de los asuntos que sea relevante para el adecuado desarrollo por éstas de los cometidos regulados en la presente Ley.

Asimismo, la Comunidad de Madrid podrá recabar de las entidades locales la asistencia activa que precise para el mejor cumplimiento de las actuaciones reguladas en la presente Ley, pudiendo transferir, delegar o encomendar la gestión de dichas actuaciones a las Administraciones e Instituciones citadas.

Se faculta al Gobierno de la Comunidad de Madrid para la aprobación, con la participación de las Entidades Locales interesadas, de planes o programas sectoriales o instrucciones generales de actuación con relación a las medidas, actividades o servicios adoptados en la presente Ley.

### El Observatorio Regional para la Violencia de Género

Es el **órgano integrador** de las políticas contra la Violencia de Género que se lleven a cabo en el ámbito de la Administración Regional.

Tiene naturaleza de órgano colegiado y su composición, adscripción, atribuciones, funcionamiento y demás aspectos de su régimen jurídico son los regulados en el citado Decreto, en tanto no se oponga a lo regulado en esta Ley.

El Observatorio Regional de la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, cuenta con un **Consejo Asesor**, como órgano consultivo y de asesoramiento, y podrá crear los grupos de trabajo que considere pertinentes para el desarrollo de sus funciones.

Por último, decir que redactará anualmente un informe sobre los temas y propuestas desarrolladas en el seno del mismo.

### **Órgano unipersonal, con rango de Dirección General**

Dependiente de la Consejería competente en materia de mujer, que desarrollará las medidas y actuaciones previstas en esta Ley y en su normativa de desarrollo.

Entre las competencias de esta Dirección General se incluirán expresamente las referidas a prevención y sensibilización en materia de Violencia de Género, así como las de asistencia integral a las víctimas de esta Violencia de Género.

Desde esta Dirección General se pondrán en marcha todos los mecanismos organizativos necesarios para la coordinación entre las distintas Administraciones Locales, tendentes a la consecución de la máxima eficacia y eficiencia en la ejecución de todas las medidas destinadas a combatir la Violencia de Género.

**Es el órgano legitimado para promover el **ejercicio de la acción de cesación y rectificación de publicidad ilícita** por utilizar de forma vejatoria la imagen de las mujeres, prevista en la Ley.**

### **Sistema autonómico de asistencia a las víctimas de Violencia de Género**

El sistema asistencial a mujeres víctimas de Violencia de Género estará compuesto por:

- a) La Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, que actuará de forma coordinada con la Red de Oficinas Judiciales Locales y de Distrito.
- b) La Red de Centros y Servicios para Mujeres de la Comunidad de Madrid, constituida por los dispositivos establecidos en el Capítulo III del Título I de la presente Ley y los demás recursos específicos para atender las necesidades de las mujeres víctimas de las diferentes manifestaciones de la Violencia de Género.

El sistema prestará también asistencia a los hijos e hijas menores y personas dependientes de la mujer víctima de Violencia de Género.

### **Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género**

La Comunidad de Madrid, a través de la Consejería competente en materia de mujer, y en colaboración con los municipios, pondrá en marcha la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género, para lo cual aportará la financiación adecuada.

Los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género son unidades pertenecientes a la Administración local. Para su creación y puesta en marcha, podrán suscribirse los correspondientes convenios de colaboración entre los municipios y

mancomunidades y la Comunidad de Madrid. En dichos convenios se establecerán los medios y atribuciones del Punto Municipal, así como las aportaciones que se comprometan a realizar las partes.

Los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género desarrollarán acciones de carácter preventivo y de sensibilización. Asimismo, corresponde a los Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género dar información, orientación, derivación y acompañamiento a las víctimas de Violencia de Género que así lo soliciten. En su caso, actuarán de forma coordinada con la Red de Oficinas Judiciales Locales y de Distrito.

### **Colaboración con entidades privadas y asociaciones sin ánimo de lucro**

El órgano competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid establecerá cauces de colaboración con las entidades privadas y asociaciones sin ánimo de lucro cuyo objeto social comprenda la realización de actuaciones para combatir la Violencia de Género mediante la sensibilización, la prevención o la asistencia.

## **3.1 OTRAS MODIFICACIONES LEGALES INTRODUCIDAS POR ESTA**

### **NORMA**

#### **MENORES**

- ☞ La Administración autonómica protegerá a los menores de las publicaciones con contenido contrario a los derechos reconocidos en la Constitución, de carácter violento, pornográfico, de apología de la delincuencia, que fomente pautas de conducta sexista que propicien la Violencia de Género, o cualquier otro que sea perjudicial para el correcto desarrollo de su personalidad.
- ☞ Queda prohibida la venta y el alquiler a menores de vídeos, videojuegos o cualquier otro medio audiovisual, que contengan mensajes contrarios a los derechos reconocidos en la Constitución, de carácter violento o que fomenten pautas de conducta sexista que propicien la Violencia de Género, de apología de cualquier forma de delincuencia, o de exhibición pornográfica, y su proyección en locales o espectáculos a los que esté permitida la asistencia de menores, y, en general, su difusión por cualquier medio, entre menores.

#### **FUNCIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

- ☞ 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 determinados en la presente Ley.
- ☞ La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y

2 del artículo 31 de la Ley Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. (Título habilitante).

- ☞ La funcionaria víctima de Violencia de Género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos el órgano de la Administración de la Comunidad de Madrid competente en cada caso estará obligado a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.
- ☞ Las funcionarias públicas víctimas de Violencia de Género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.
- ☞ Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos.
- ☞ En los casos en los que las funcionarias víctimas de Violencia de Género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda. Las funcionarias víctimas de Violencia de Género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración de la Comunidad de Madrid.
- ☞ En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre el personal funcionario de las mismas, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de Violencia de Género.

## **MODIFICACIÓN DE LA LEY DE CREACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO**

- ☞ Encomendándole elaborar programas específicos de empleo dirigidos a la mujer, así como a las víctimas de Violencia de Género que contempla la Ley Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.

## DESARROLLO CURRICULAR EN EL ÁMBITO EDUCATIVO DE MATERIAS REFERIDAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

- ☞ Dentro del ámbito educativo se llevará a cabo, con carácter reglamentario, un desarrollo curricular acorde con los principios que rigen esta Ley, introduciéndose las materias referidas a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos, de acuerdo con lo establecido en la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género*.
- ☞ La Consejería competente en materia educativa de la Comunidad de Madrid, introducirá en la regulación de la oferta de asignaturas optativas correspondientes a los niveles de Secundaria y Bachillerato contenidos específicos referidos a la materia de Violencia de Género.
- ☞ Asimismo, en el nivel educativo de Primaria, se establecerán directrices específicas en materia de Violencia de Género a introducir en las Tutorías que, con carácter semanal, se imparten en los Centros.

## CONSEJO ESCOLAR DE LA COMUNIDAD DE MADRID

- ☞ En el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid tendrá participación la persona titular del órgano directivo de la Comunidad de Madrid competente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a quien se convocará a las reuniones de los diferentes órganos colegiados del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid en las que se vaya a tratar asuntos que puedan tener incidencia en la citada materia, y a las que asistirá con voz y voto.

## TÍTULO HABILITANTE

- ☞ Las situaciones que dan lugar al ejercicio de los derechos reconocidos en esta Ley para los cuales se requiera título habilitante, se acreditarán con resolución judicial otorgando la Orden de Protección a favor de la víctima, sentencia condenatoria, medida cautelar a favor de la víctima o cualquier otra en que el órgano judicial estime, aún indiciariamente, la existencia de cualquiera de los delitos o faltas que constituye el objeto de esta Ley, así como mediante resolución administrativa correspondiente, en el caso de acoso sexual.

**Excepción número 1:** será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de Violencia de Género hasta tanto se dicte la orden de protección o resolución judicial equivalente.

**Excepción número 2:** podrá reconocerse el ejercicio de estos derechos a las mujeres que, aún sin título habilitante de los mencionados en los apartados anteriores, se encuentren en una situación notoria de necesidad por causa de Violencia de Género, siempre previa la denuncia correspondiente y en tanto recae resolución judicial.