

LEY 15/2022: DEFENSA Y PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN



ÍNDICE

LEY 15/2022: DEFENSA Y PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	1
MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN	3
NULIDAD DE PLENO DERECHO.....	3
ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO.....	4
TUTELA JUDICIAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	4
LEGITIMACIÓN PARA DEFENDER EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	5
REGLAS DE LA CARGA DE LA PRUEBA	6
ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	6
DEL MINISTERIO FISCAL.....	7
PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN	8
ESTRATEGIA ESTATAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN	9
COLABORACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	10
ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.....	10
SUBVENCIONES PÚBLICAS Y CONTRATACIÓN.....	12
FORMACIÓN.....	12
DIÁLOGO CON LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONGS)	13
NORMATIVA.....	13

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

La **protección frente a la discriminación** obliga a:

- Aplicar **métodos o instrumentos para detectar** la discriminación.
- Adoptar **medidas preventivas**.
- Articular **medidas para que cesen** las situaciones discriminatorias.

El **incumplimiento** de las obligaciones anteriores generará responsabilidades administrativas y, en su caso, penales y civiles.

Se podrán incluir la **restitución** y la **indemnización**, hasta lograr la **reparación plena y efectiva** para las víctimas.

Ante un **hecho discriminatorio**, las autoridades que hacen cumplir esta ley tomarán **medidas para que no se repita**: en especial, cuando el **agente discriminador sea una administración pública**.

NULIDAD DE PLENO DERECHO

Son **nulos de pleno derecho** las disposiciones, actos o cláusulas que **constituyan o causen discriminación** por razón de etnia, sexo, discapacidad, religión, convicción u opinión, edad, orientación sexual, enfermedad, lengua, situación socioeconómica u otra circunstancia personal o social.

● **ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL Y REPARACIÓN DEL DAÑO**

Quienes causen **discriminación** por razón de discapacidad, etnia, sexo, religión, edad, orientación sexual, lengua, situación socioeconómica u otra circunstancia personal o social, **repararán el daño causado**:

- Dando una **indemnización** a la víctima.
- **Restituyendo** a la víctima a la **situación anterior** al incidente discriminatorio, si es posible.

Si se acredita la discriminación, se entiende que hay **daño moral**.

El daño moral se **valorará según**:

- Las **circunstancias** del caso.
- La concurrencia o interacción de **varias causas de discriminación** establecidas en esta ley.
- La gravedad de la lesión producida.

También serán **responsables del daño causado** las personas **empleadoras o prestadoras de bienes y servicios** cuando:

- La discriminación (incluido el acoso) se produzca en su **ámbito de organización o dirección**.
- Hayan **incumplido las obligaciones** del apartado [“Medidas de protección y reparación frente a la discriminación”](#).

● **TUTELA JUDICIAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

La **tutela judicial** frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación **comprenderá**:

- La adopción de **medidas para terminar con la discriminación** que sea.
- En particular, la adopción de **medidas para que cese de inmediato** la discriminación.

Se pueden acordar:

- **Medidas cautelares** para prevenir vulneraciones inminentes o posteriores.
- **Indemnización** por los daños y perjuicios causados.
- **Restablecimiento** de la persona perjudicada.

LEGITIMACIÓN PARA DEFENDER EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los **partidos políticos, sindicatos, asociaciones** profesionales de **trabajadores autónomos**, organizaciones de **personas consumidoras y usuarias**, y las **asociaciones y organizaciones** legalmente constituidas para **defender y promocionar los derechos humanos** podrán defender los derechos e intereses de las personas afiliadas/asociadas o usuarias de sus servicios en **procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales**, si tienen su **autorización expresa**.

Para ello, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas para **defender y promocionar derechos humanos** deben **acreditar los siguientes requisitos**:

- Que se **constituyeron** de forma legal, al menos, **2 años antes** de iniciarse el proceso judicial.
- Que vengán **ejerciendo actividades para alcanzar los fines previstos en sus estatutos**, excepto si ejercen acciones administrativas o judiciales en defensa de sus miembros.

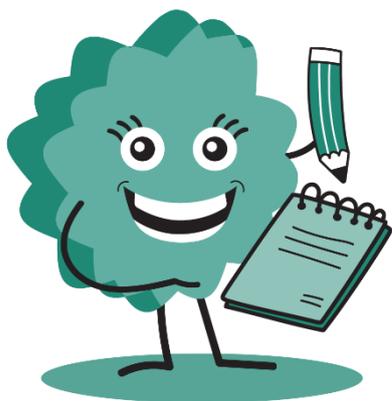
- Que, según sus estatutos, **desarrollen su actividad en el ámbito estatal** o, en su caso, en un ámbito territorial afectado por la posible situación de discriminación.

● **REGLAS DE LA CARGA DE LA PRUEBA**

Cuando la **persona interesada alegue discriminación** y aporte **indicios fundados** de ello, la **parte demandada** debe **aportar una justificación** objetiva, razonable y probada de las **medidas adoptadas** y de su proporcionalidad.

Para ello, el órgano judicial o administrativo podrá recabar **informes** de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el primer párrafo **no se aplica a:**



- Procesos **penales**.
- Procedimientos administrativos **sancionadores**.
- **Medidas** adoptadas.
- **Procedimientos** tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los **centros docentes**.

● **ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

Cuando una **autoridad pública** conozca un caso de discriminación de los previstos en esta ley, deberá (si es competente) **iniciar el procedimiento administrativo** correspondiente.

En ese procedimiento, se podrán acordar **medidas para investigar el caso y medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación.**

Si dicha autoridad no es competente, debe **comunicar estos hechos** de forma inmediata a la **Administración competente.**

Los sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que defiendan y promuevan los derechos humanos (y que cumplan los requisitos del apartado [“Legitimación para defender el derecho a la igualdad de trato y no discriminación”](#)), se podrán considerar como **“interesados”** en los procedimientos administrativos sobre una **situación de discriminación** de esta ley, si tienen la **autorización** de la persona/s afectada/s.

Esta **autorización no será necesaria** cuando las personas afectadas sean una **pluralidad indeterminada** o de difícil determinación.

DEL MINISTERIO FISCAL

Las secciones especializadas en **delitos de odio y discriminación** promoverán y coordinarán **actuaciones penales para investigar y perseguir comportamientos discriminatorios.**

Las administraciones públicas podrán **trasladar al Ministerio Fiscal** cualquier **hecho o actuación** que conozcan donde se haya acreditado **trato discriminatorio** y del que, en su caso, pudiera derivarse responsabilidad penal.

Los miembros del Ministerio Fiscal recibirán de manera obligatoria **formación especializada** sobre los **colectivos** protegidos en esta ley.

PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los **poderes públicos**:

- Adoptarán **medidas de acción positiva**.
- Impulsarán **políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación** real y efectiva en las relaciones entre particulares.
- Fortalecerán las **medidas de prevención y fomento de denuncia de discriminaciones**, violencia e incidentes y discurso de odio.

Para ello, **evitarán cualquier espacio de impunidad**, dando **instrumentos** para intervenir a los poderes públicos y a las organizaciones.

- Promoverán la **enseñanza, formación y sensibilización** en los valores democráticos, constitucionales y de los derechos humanos.

Las empresas podrán realizar acciones de responsabilidad social, consistentes en **medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza**.

Así, se promoverán condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social.

En todo caso, se informará a los **representantes de los trabajadores** de las **acciones** adoptadas.

La realización de estas **acciones** podrá ser **concertada con**:

- La representación de los **trabajadores**.
- Las **organizaciones** cuyo fin primordial sea defender y **promocionar la igualdad de trato** y no discriminación.

- Los **organismos de igualdad de trato**.

Las empresas podrán hacer **uso publicitario de sus acciones** de responsabilidad en materia de igualdad.

ESTRATEGIA ESTATAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el **instrumento** de colaboración territorial de la Administración Estatal para el **impulso, desarrollo y coordinación** de las **políticas y objetivos de esta ley**.

El **Consejo de Ministros** aprobará esta Estrategia.

La Estrategia tendrá **carácter cuatrienal (4 años)**: se **evaluará** cuando termine su **duración** o cuando haya **circunstancias sobrevenidas** que hagan conveniente su modificación.

El Ministerio de Igualdad hará un **informe de evaluación** del grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia.

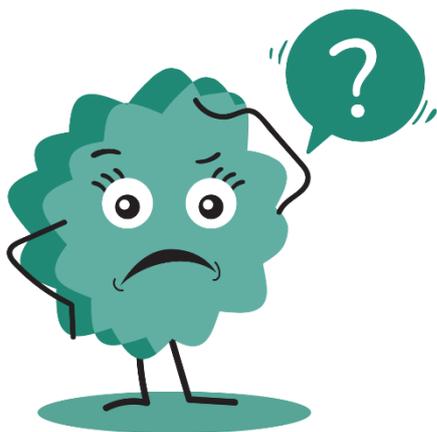
Este **informe** contendrá:

- **Datos estadísticos** sobre igualdad de trato y no discriminación.
- Datos necesarios para establecer un **sistema de seguimiento y evaluación** que permita medir la eficacia de las medidas contempladas.
- Una **memoria económica** detallada.

Los **resultados** de este informe se harán **públicos**.

La **Estrategia Estatal** para la Igualdad de Trato y la No Discriminación **incorporará de forma prioritaria**:

- Los **principios básicos de actuación** en materia de no discriminación.
- **Medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación** establecida en esta ley.



- Prestará especial atención a las **discriminaciones interseccionales o múltiples** (que son un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación).
- **Medidas para informar, sensibilizar y formar en la igualdad de trato y no discriminación.**

● **COLABORACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La Administración Estatal, las administraciones de las comunidades y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales **cooperarán** entre sí para:

- Integrar la **igualdad de trato** y no discriminación al ejercer sus competencias.
- Integrar la **lucha contra la intolerancia** al ejercer sus competencias: en especial, en sus **instrumentos de planificación y gestión**.

● **ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

Los poderes públicos harán **estudios, memorias o estadísticas** para conocer mejor las **causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación** por razón de: edad, discapacidad,

sexo, religión, lengua, situación socioeconómica u otra circunstancia personal o social.

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recabarán **datos sobre el componente discriminatorio** de las **denuncias cursadas**.

La Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial recabarán los **datos** de las **denuncias** presentadas, **resoluciones** administrativas y **sentencias** judiciales, **en virtud de esta ley**.

La **estadística judicial** recogerá datos específicos sobre los asuntos registrados por **infracciones** relativas a **trato discriminatorio**.

Cuando dichos datos se refieran a **infracciones penales** incluirán, al menos:

- Las **denuncias** recibidas.
- Los **procedimientos iniciados** sobre estos delitos.
- Los **tipos de delitos** por los que se instruyen los **procedimientos**.
- Los **tipos de delitos** por los que se dictan las **sentencias**.
- La **causa de discriminación** considerada para calificar la conducta como discriminatoria.
- La aplicación (en su caso) de la **agravante** definitoria del **móvil discriminatorio**.
- Las **personas enjuiciadas**.
- La **forma de terminación** de los procedimientos.
- Las **resoluciones** de fondo sobre los mismos.
- Las **penas y medidas** impuestas.

Las administraciones públicas recabarán **datos sobre las tipologías de discriminación**.

SUBVENCIONES PÚBLICAS Y CONTRATACIÓN

Las **administraciones públicas**:

- Determinarán los ámbitos donde las bases reguladoras de las subvenciones públicas deban incluir la valoración de **actuaciones** para conseguir la igualdad de trato y no discriminación por parte de los/as solicitantes.
- Podrán establecer **condiciones especiales** para promover la igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentarán la **inclusión de criterios cualitativos** en la **contratación pública** para facilitar la participación de miembros de grupos vulnerables.
- **No subvencionarán**, bonificarán o darán ayudas públicas a **las personas sancionadas** por alguna **infracción calificada como muy grave** en esta ley.
- **Nunca podrán dar ayudas** para hacer una actividad o cumplir una finalidad que atente, aliente o tolere prácticas calificadas como **infracciones** en esta ley.

Para cumplir con todo lo anterior, se creará una **base de datos**: así, se seguirá y comprobará el cumplimiento de las sanciones de este apartado.

FORMACIÓN

Los poderes públicos contemplarán en los **procesos selectivos** y en la **formación de su personal**, el **estudio y aplicación de la igualdad de trato** y la no discriminación.

Además, velarán por que el **personal externo** tenga esa **formación**, si sus servicios implican relación directa con la ciudadanía.

La **formación** será **teórica y práctica**: por ejemplo, herramientas para prevenir y responder a la discriminación en el ámbito de sus competencias.

DIÁLOGO CON LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONGS)

La Administración Estatal, las Administraciones de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales fomentarán el **diálogo con las organizaciones no gubernamentales** que contribuyan a la lucha contra la discriminación y la intolerancia.

Así, se promoverá el **principio de igualdad de trato** y el valor de la **tolerancia**.

NORMATIVA

[Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)