

Igualdad de trato y no discriminación

Ley 15/2022 de 12 de julio
19/07/2022

Índice

• Análisis de la 15/2020	3
-Tipos de discriminación	4
• Esferas del derecho de Igualdad de trato y no discriminación	7
• Defensa y promoción	9
-Garantías al derecho a la igualdad y no discriminación.....	9
-Promoción y medidas de acción positiva	11
- Atención, apoyo e información a las víctimas	12
• Régimen de infracciones y sanciones	13
-Infracciones	13
- Sanciones	14
• Modificaciones en otras normas	15

Igualdad de Trato y no discriminación

Este mes ha entrado en vigor la **Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que tiene como principal objetivo establecer un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, la aplicación transversal de la igualdad de trato en las políticas públicas y favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

La intención de esta Ley es crear un marco normativo mínimo del derecho antidiscriminatorio español, contemplando las definiciones fundamentales y garantías básicas para que todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia social o personal, puedan disfrutar de todos los derechos fundamentales y libertades públicas.

Persigue por un **lado prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y por otro proteger a las víctimas**, combinando el enfoque preventivo con el reparador, que a su vez tiene también un sentido formativo y de prevención general.

Tiene por objeto **garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad** de las personas en el desarrollo de los artículos 9.2 (obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que impiden la igualdad y libertad), 10 (dignidad de la persona) y 14 (igualdad ante la ley) de la Constitución.

Se trata de una ley de garantías ya que no pretende tanto crear nuevos derechos sino garantizar con los medios adecuados los que ya existen, principalmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación establecido por el artículo 14 de nuestra Constitución. Es una ley general porque pretende crear un marco de protección ante cualquier discriminación.

Es también una ley integral ya que, junto con los motivos de discriminación establecidos en la normativa europea, (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) establece los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, pudiendo ser esta lista ampliable.

Se inspira en la accesibilidad universal en todas sus vertientes (física, cognitiva, actitudinal y de comunicación) porque si los derechos que recoge no pueden ser disfrutados por todas las personas y en todos los ámbitos aplicables la propia ley carece de sentido.

Ámbito subjetivo: derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación, independientemente de su nacionalidad, edad o si tienen residencia legal en nuestro país.

Nadie puede ser discriminado/a por: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a

sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal.

Es de aplicación al sector público, a las personas físicas y a jurídicas, ya sean públicas o privadas, que residan o actúen en territorio español.

La propia Ley recoge la posibilidad de trato diferenciado siempre y cuando sea razonable y persiga un propósito legítimo o autorizado (discriminación positiva) destinado a proteger a las personas o grupos de población para mejorar sus condiciones de vida o el ejercicio de derechos.

Ámbito objetivo: empleo, organizaciones políticas, sindicales o profesionales, sanidad, transporte, educación, cultura, seguridad ciudadana, Administración de Justicia, servicios sociales, espacios abiertos al público, bienes y servicios, vivienda, publicidad y servicios de la información, internet, actividades deportivas e Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos.

- **Definiciones (art. 6)**

Tipos de discriminación:

1.- Directa: situación de una persona que haya sido tratada de manera menos favorable que otras en una situación análoga por causa de nacimiento, origen, sexo, religión o creencias, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico o predisposición a sufrir patologías, lengua, situación socioeconómica u otra condición personal o social.

Se reconoce como discriminación directa la **denegación de los ajustes razonables a una persona con discapacidad** (modificaciones y adaptaciones del ambiente físico, social y actitudinal, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, necesarias en un caso particular para garantizar la accesibilidad y la participación en el goce y ejercicio de derechos en condiciones de igualdad).

2.- Indirecta: una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro ocasiona a una o varias personas una desventaja respecto a las demás por las causas mencionadas.

3.- Discriminación por asociación: una persona o varias recibe un trato discriminatorio debido a su relación con otra persona en la que concurren las causas mencionadas. [por ejemplo, sufrir discriminación por ser padre o madre de una persona con parálisis cerebral].

4.- Discriminación por error: la que se funda en la apreciación incorrecta de las características de la persona discriminada.

5.- Discriminación múltiple: persona discriminada simultánea o consecutivamente por dos o más causas de las mencionadas [por ejemplo, una persona de otro país, con parálisis

cerebral con pocos recursos económicos puede verse discriminada en diferentes momentos de su vida por alguna de estas causas].

6.- Discriminación interseccional: concurren o interactúan diversas causas recogidas en esta ley generando una forma específica de discriminación [por ejemplo, la discriminación que sufren las niñas y mujeres con parálisis cerebral: discriminación por género y por tener discapacidad].

7.- Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por alguna de las causas establecidas en esta ley que tenga como objetivo atentar contra la dignidad de una persona o grupo y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

8.- Inducción, orden o instrucción de discriminar: la inducción ha de ser concreta, directa y eficaz.

9.- Represalias: trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento destinado a impedir o cesar una situación discriminatoria o por haber presentado una queja, denuncia, demanda o recurso por ello

Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar o compensar cualquier forma de discriminación o desventaja. Son temporales, mientras subsistan las situaciones de discriminación, han de ser razonables y proporcionadas.

Segregación escolar: práctica, acción u omisión que tenga el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos u otras causas de discriminación sin justificación objetiva ni razonable.

- **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art.4)**

Prohibición de toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.

Vulneración del derecho a la igualdad: discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer acción de intolerancia, represalias o el incumplimiento de medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones o incumplimientos de deberes.

Cabe destacar que en la redacción de este artículo se recoge expresamente la discriminación múltiple e interseccional, prohibiendo la inaplicación de los ajustes razonables, así como la discriminación por omisión o inacción.

Se recoge también la especial atención del impacto de las políticas contra la discriminación en las mujeres y niñas.

- **Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación (art.5)**

Reconoce el derecho a recibir información completa y comprensible y el asesoramiento sobre la situación personal adaptado a su contexto, necesidades y capacidades a través de los organismos u oficinas de las Administraciones públicas.

Se incluye el derecho a recibir **asesoramiento jurídico gratuito previo** a la interposición de la denuncia.

Hace referencia expresa a las víctimas de discriminación con discapacidad a las que se les reconoce el acceso integral a la información sobre sus derechos y recursos existentes.

Cabe destacar el deber de que esta información se ofrezca en formato accesible y comprensible a través de lectura fácil, Braille, lengua de signos y otras modalidades, **refiriéndose específicamente a los sistemas alternativos y aumentativos (SAAC).**

En un sentido similar, se reconoce el **derecho a las niñas, niños y adolescentes** a recibir la información en un lenguaje claro y accesible a través de formatos accesibles y adaptados a sus circunstancias personales.

Esferas del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

- **Empleo por cuenta propia y ajena, negociación colectiva (arts. 9 a 11)**

- Prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones en los criterios de selección, formación, promoción profesional, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por cuenta ajena por razón de las causas de discriminación de esta ley. Tampoco está permitido en la negociación colectiva ni en el trabajo por cuenta propia.
- Los servicios públicos de empleo deben velar específicamente por el respeto al derecho de igualdad de trato y no discriminación indirecta y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
- En la negociación colectiva se podrá establecer medidas de acción positiva para la prevenir, eliminar y corregir toda discriminación en el empleo y condiciones de trabajo.
- El empleador **no podrá hacer preguntas sobre las condiciones de salud** de la persona aspirante a un puesto.
- Las organizaciones empresariales y sindicales deben elaborar un informe anual sobre el cumplimiento de las medidas relativas al derecho de igualdad y no discriminación en el empleo por cuenta ajena, en la negociación colectiva y en el trabajo por cuenta propia (Disp. Adicional Quinta)

- Derecho a la igualdad de trato, no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico (art. 12)

- Deben respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquier ventaja que ofrezca a sus miembros.
- Obligación de los poderes públicos de desarrollar políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento, formación frente a la discriminación, intolerancia e incidentes de odio.

- Educación (arts. 13 y 14)

- Medidas efectivas para supresión de estereotipos y ausencia de cualquier tipo de discriminación en la admisión y permanencia de los servicios educativos con independencia de la titularidad del centro.
- Los centros que impidan el ingreso a grupos o personas por causas de discriminación podrán beneficiarse de financiación pública.
- Atención de las administraciones educativas al alumnado **en situación desfavorable por causa de discapacidad**, razones socioeconómicas, culturales, desconocimiento grave de la lengua, tengan necesidades específicas de apoyo educativo o sufren mayor absentismo o abandono escolar. Especial atención a la situación de las niñas y adolescentes.
- Medidas para prevenir la segregación escolar.
- **Formación del profesorado en atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación.**
- Atención especial en el currículo de todas las etapas educativas e inclusión en los planes de estudio de enseñanza en materia de igualdad de trato y no discriminación, tolerancia y derechos humanos. Conocimiento y respeto de otras culturas, particularmente del pueblo gitano y de minorías étnicas.
- Educación no formal: promoción de la educación no formal en transmisión de valores democráticos y derechos humanos para evitar prejuicios, fanatismos y radicalizaciones.

- Atención Sanitaria (art. 15)

- Ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y prestaciones sanitarias.
- **Nadie puede ser excluido/a de un tratamiento o protocolo por tener discapacidad**, estar en situación de sinhogarismo, edad, sexo o enfermedades preexistentes o intercurrentes salvo razones médicas acreditadas.

- Acciones de las administraciones sanitarias destinadas a grupos con **necesidades sanitarias específicas para asegurar el efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios** (personas con discapacidad, mayores, menores de edad, colectivo LGTB, con enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, síndromes incapacitantes, portadoras de virus, víctimas de maltrato, en situación de sinhogarismo, con drogodependencia, minorías étnicas o grupos de riesgo de exclusión).

- **Servicios sociales (art. 16)**

- Atención prioritaria de grupos especialmente vulnerables, y en especial a mujeres y niñas. Programas de formación profesional que promuevan un enfoque de diversidad e igualdad de trato y permita identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional.

- **Bienes y servicios (art. 17)**

- Prohibición de discriminación en el acceso a bienes y servicios ofrecidos al público por entidades, empresas o particulares. No se podrá denegar el acceso a seguros o servicios financieros ni diferencias de trato por causas discriminatorias.
- Cumplimiento en los sitios web y aplicaciones informáticas de los requisitos de accesibilidad en especial para personas con discapacidad y mayores.

- **Seguridad ciudadana (art. 18)**

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad evitarán utilizar perfiles discriminatorios sin justificación objetiva. Aplicable también a los servicios de seguridad privada.

- **Administración de Justicia (art. 19)**

Deber de suprimir los estereotipos y promover la ausencia de cualquier discriminación. Favorecimiento de información y accesibilidad de los grupos especialmente vulnerables.

- **Acceso a la vivienda (art. 20)**

Se deben garantizar que las políticas de urbanismo y vivienda respeten el derecho a la igualdad y prevengan la discriminación, incluida la segregación residencial. **Promoverán políticas que garanticen la autonomía y la vida independiente** de las PCD, mayores y aquellas que sufran o tengan riesgo a padecer trastornos de salud graves o inhabilitantes.

Respecto de las ofertas de venta, arrendamientos, portales de anuncios que hagan una oferta al público queda **prohibido rehusar una oferta** por razón de alguna de las causas de discriminación previstas.

- Espacios y espectáculos abierto al público (art. 21)

Prohibición de discriminación en el acceso a los locales o establecimientos, permanencia en los mismos, uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos. Los titulares de los establecimientos y espectáculos darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión.

- Medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales (art. 22)

Todos los medios de comunicación evitarán toda forma de discriminación y promoción de una imagen no estereotipada de personas y grupos de población. Será publicidad ilícita aquella que contenga elementos de discriminación.

- Inteligencia artificial y mecanismos de toma de decisión automatizados (art. 23)

Puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos que utilizan las administraciones públicas tengan criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas. Tanto las AAPP como las empresas promoverán el uso de una inteligencia artificial ética, confiable y respetuosa.

- Actividades culturales y deportivas (art. 24)

Apoyo a la creación y difusión de contenidos y estudios para la toma de conciencia en el ámbito cultural y deportivo sobre la discriminación.

Defensa y promoción

- Garantías al derecho a la igualdad de trato y no discriminación

- Instrumentos suficientes para la detección, adopción de medidas preventivas y de cese de situaciones discriminatorias. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva responsabilidades administrativas, civiles e incluso penales.
- Ante un incidente discriminatorio, se tomarán medidas para garantizar que no se vuelva a producir, especialmente cuando el agente discriminador sea una administración pública.
- **Nulidad de pleno derecho** [se tienen por no puestas] las disposiciones, actos o cláusulas de negocios jurídicos que causen discriminación por alguna de las causas establecidas en esta ley. (art. 26)
- **Responsabilidad patrimonial y reparación del daño:** la persona física o jurídica que cause la discriminación reparará el daño causado a través de una indemnización y restituyendo a la víctima en su situación anterior cuando sea posible. Si se acredita discriminación ya se presume que existe daño moral, por tanto, podemos deducir que

la redacción de este artículo 27.1 simplifica el proceso para las víctimas en el sentido de que no deberán demostrar, a mayores, que la situación discriminatoria les ha generado un daño.

- El daño moral se calculará en base a las circunstancias del caso, la concurrencia de varias causas de discriminación y a la gravedad de la lesión efectivamente causada y en su caso difusión.
- **Tutela judicial:** comprende las medidas para poner fin a la discriminación, cese inmediato, medidas cautelares de prevención, indemnización de los daños y perjuicios y restablecimiento en el pleno ejercicio del derecho de la víctima, independientemente de su nacionalidad, edad y si tienen residencia legal en España.
- **Legitimación para la defensa de los derechos e intereses de las personas afectadas:** independientemente de la propia persona interesada, los partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, **asociaciones y organizaciones están legitimadas para defender los derechos e interés de las personas afiliada o usuarias en procesos judiciales civiles, contencioso – administrativos y sociales. Para ello, deben tener la autorización expresa de la persona afectada (art. 29).**

En el caso de **asociaciones** y organizaciones deben acreditar que fueron constituidas al menos dos años antes de iniciar el proceso judicial y que ejercen de modo activo los objetivos de sus estatutos, así como desarrollar su actividad en el ámbito estatal o ámbito territorial afectado por la posible situación de discriminación.

- **Carga de la prueba (art. 30) :** Si la parte actora o interesada aporta indicios fundados sobre la existencia de discriminación será la parte demandada o a quien se le impute la acción discriminatoria la que deba aportar una justificación objetiva y razonable, **suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad** [inversión en la norma general que implica que sea el/la demandante quien deba probar los hechos, se mantiene en el orden penal, administrativo sancionador y normas de organización de los centros docentes].
- Deber de las Administraciones Públicas de **iniciar el procedimiento de oficio** si tienen conocimiento de un caso de discriminación durante el ejercicio de sus competencias.
- **Condición de interesado** en el procedimiento administrativo de la persona afectada por la discriminación: los sindicatos, asociaciones profesionales, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las **asociaciones y organizaciones de defensa y promoción de los derechos humanos**. Necesitan la autorización expresa de la persona/s afectada/s salvo que se trate de una pluralidad indeterminada.
- **Intervención del Ministerio Fiscal:** promoción y coordinación de las actuaciones penales para la investigación y persecución de comportamientos discriminatorios por parte de las secciones especializadas en delitos de odio y discriminación de las fiscalías provinciales. Las Administraciones pueden trasladar al Ministerio Fiscal los hechos

discriminatorios de los que tenga conocimiento. Se establece la formación obligatoria y especializada a las y los miembros del Ministerio Fiscal.

- **Promoción y medidas de acción positiva (arts. 33 a 37)**

- Deber de los poderes públicos de adoptar medidas de acción positiva y políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva.
- Posibilidad de las empresas de llevar a cabo medidas para promover estas condiciones, debiendo informar a los/las representantes las personas trabajadoras.
- Promoción por los poderes públicos de la formación y sensibilización en valores y derechos humanos para erradicar prejuicios, adoctrinamientos y fanatismos que potencien la discriminación.
- Estadísticas y estudios: elaboradas por los poderes públicos para conocer mejor las causas, evolución y efectos de la discriminación.
- **Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación:** competencia de la Conferencia Sectorial de Igualdad. Se desarrollará cada cuatro años y en ella se contendrán principios de actuación, medidas de prevención y correctoras, así como para la información y sensibilización.
- Denegación de subvenciones o ayudas públicas a personas físicas o jurídicas sancionadas por resolución administrativa firme por infracciones graves de discriminación. Tampoco para actividades que alienten o toleren la discriminación.
- Posibilidad de las AAPP de establecer condiciones especiales de contratación para fomentar la inclusión en la contratación de miembros de grupos vulnerables.
- Formación teórica y práctica para prevenir y dar respuesta a la discriminación para el personal de los poderes públicos y en los procesos selectivos.
- Diálogo de la Administración General del Estado, de las CCAA y Entidades Locales con las **organizaciones no gubernamentales de lucha contra la discriminación y la intolerancia.**

- *** Atención, apoyo e información a las víctimas de discriminación e intolerancia (art. 53)**

Los poderes públicos deben garantizar a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia o incidentes de odio o discriminatorias la información a través de servicios telemáticos y presenciales que realicen una **atención integral y multidisciplinar**. La atención debe ser real y efectiva, comprendiendo el asesoramiento, asistencia y medidas sociales que permitan su recuperación integral. Se recoge un tratamiento específico cuando se produzca a través de redes sociales.

Por otro lado, los poderes públicos deben realizar campañas de sensibilización y divulgación en las que se promueva la denuncia de estas conductas y en las que se

garantice la asistencia a las víctimas, aunque no interpongan denuncia. También deben desarrollar dentro del Plan de Convivencia un **protocolo específico** para la alerta, identificación, asistencia y protección en el casos de acosos escolar derivado de actitudes discriminatorias.

- **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**
(arts. 40 a 45)

Se crea esta entidad de derecho público con personalidad jurídica propia como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad y no discriminación. En su caso, sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa, sustituyendo al recurso de alzada o de reposición en los casos en que procediera.

Entre sus funciones destacan la de prestar servicios especializados de asistencia y orientación, recibir y tramitar quejas o reclamaciones y actuar como órgano de mediación o conciliación (cuando no se trate de infracciones penales ni laborales), así como llevar a cabo acciones judiciales. Por su parte, en los procedimientos de mediación o conciliación sus decisiones tienen **carácter vinculante** para las partes. Puede iniciar, de oficio o a instancia de parte, las investigaciones sobre situaciones de discriminación de especial gravedad y en el caso de que se trate de infracción penal, los remitirá al Ministerio Fiscal o autoridad judicial. También puede ejercitar acciones judiciales o instar a la Administración General des Estado para sancionar infracciones administrativas en esta materia. Finalmente se establecen funciones de colaboración con el Defensor/a del Pueblo y análogos autonómicos, emitir dictámenes, informes y estadísticas.

Queda pendiente la elaboración de su estatuto de régimen interno y creación, siendo nombrada su presidencia por el Gobierno que la propondrá a las Cortes. Estará formado por personal funcionario y laboral y se prevé una asignación anual para su funcionamiento dentro de los Presupuestos Generales. Esta Autoridad deberá crearse en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022 dentro de la Administración General del Estado (Disipación Adicional Primera).

Deberá presentar un informe amplio e integral sobre aspectos contrarios a la igualdad de trato o discriminatorios que pervivan en nuestro ordenamiento y en prácticas administrativas que será remitido a las Cortes y al Gobierno para que promuevan las modificaciones oportunas (Disp. Adicional Sexta).

Régimen de infracciones y sanciones

La incoación e instrucción del procedimiento sancionador corresponde a cada Administración Pública en el ámbito de sus competencias. El plazo máximo para notificar la resolución del procedimiento será de 6 meses y la resolución establecerá un plazo mínimo de 15 y máximo de 30 días para su cumplimiento (art. 52)

El régimen establecido por la ley 15/2022 no será de aplicación (art. 46):

- En las CCAA que tengan **regímenes especiales de infracciones** y sanciones en materia de igual y trato no discriminatorio se aplicará éste preferentemente al establecido por la Ley 15/2022.
- **A las personas con discapacidad se les aplicará, en todo caso, el régimen previsto en el TR Ley General de derechos de las personas con discapacidad** (RD Leg. 1/2003).
- En el orden social, se aplicará el régimen establecido por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RD Leg. 5/2000).
- No se pueden sancionar hechos ya sancionados en el orden penal o administrativamente cuando se trate del mismo sujeto, hecho y fundamento. Cuando las infracciones pudieran constituir ilícito penal, la Administración lo derivará al órgano judicial o Ministerio fiscal y parará el procedimiento sancionador; si no hay resolución que declara que no existe delito se seguirá con el procedimiento administrativo
-

• Infracciones (art. 47)

Leves: irregularidades formales por no observar lo establecido en la Ley 15/2022 si no generan un efecto discriminatorio o se motiven en una razón discriminatoria.

Graves:

- Actos u omisiones que supongan discriminación, directa o indirecta, por asociación, error o los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona.
- Conductas de represalia.
- Incumplimiento de un requerimiento administrativo en esta materia.
- Comisión de una tercera o más infracción leve cuando en el plazo de un año anterior el infractor ya hubiera sido sancionado por dos infracciones leves.

Muy graves:

- Actos u omisiones que supongan discriminación múltiple.
- Acoso discriminatorio.

- Presión grave ejercida sobre la autoridad, agente, funcionariado en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas desarrolladas en esta ley.
- Comisión de una tercera o más infracción grave cuando en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor/a fuera sancionado/a por dos infracciones graves.

• Sanciones (art. 48)

- **Infracciones leves:** multas de 300 a 10.000€. Grado mínimo hasta 3.000€, medio de 3.001 a 6.000€ y máximo de 6.001 a 10.000€
- **Infracciones graves:** de 10.001 a 40.000€. Grado mínimo de 10.001 a 20.000€, medio de 20.001 a 30.000€ y máximo de 30.001 a 40.000€.
- **Infracciones muy graves:** de 40.001 a 500.000€. Mínimo de 40.001 a 100.000€, medio de 100.001 a 200.000 y máximo de 200.001 a 500.000€.

La recaudación obtenida con estas multas se invertirá en la sensibilización en igualdad de trato y no discriminación y la lucha contra la intolerancia.

La determinación del **grado de las sanciones** se hará bajo criterios de proporcionalidad de tal manera que el importe de la multa no resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción. Para ello, se tendrá en cuenta la intencionalidad de la persona infractora, los daños causados, la permanencia de las repercusiones, el número de personas afectadas, la reincidencia, el beneficio económico generado, la concurrencia de diversas causas de discriminación. En todo caso, cuando las infracciones sean realizadas por titulares de un cargo o función público las sanciones alcanzarán el grado máximo.

En el caso de infracciones muy graves, además de la correspondiente multa, se pondrán imponer **sanciones accesorias** al infractor como la suspensión o cancelación de ayudas públicas, el cierre del establecimiento donde se hubiese producido la discriminación o el cese de la actividad económica o profesional por un plazo máximo de 5 años.

También se contempla la **sustitución de la sanción económica** en las infracciones leves y graves, siempre que haya consentimiento de la persona sancionada, por la realización de actividades de utilidad pública sin contraprestación por ello, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a víctimas de discriminación o la asistencia a formación sobre esta materia.

Las infracciones leves **prescriben** al año, las graves a los tres y las muy graves a los cinco. Asimismo, las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las graves a los cuatro y las muy graves a los cinco años.

Modificaciones en otras normas

A través de sus Disposiciones finales se llevan a cabo la modificación de otras leyes de nuestro ordenamiento jurídico para adaptarlas a las nuevas previsiones contempladas en la Ley 15/2022. Entre ellas se modifica la **Ley 34/2002 de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico** para permitir a jueces y tribunales imponer medidas para restringir o interrumpir servicios o contenidos de páginas web cuando sea necesario para proteger los derechos de las víctimas o grupos.

Se modifica la Ley de Enjuiciamiento Civil (modificaciones en los arts. 11, 15 ter, 222.3 LEC) en lo relativo a la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos sobre esta materia y para legitimar a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No discriminación, partidos políticos sindicatos, colegios profesionales, asociaciones de personas consumidoras y usuarias, asociaciones y organizaciones que defiendan los derechos humanos, cuando cuenten con la autorización expresa de la persona afectada o se trata de un grupo indeterminado, para la **defensa en juicio del derecho de igualdad de trato y no discriminación**. En los mismos términos se modifica la Ley 29/1998 reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (modificación de los arts. 19.1 y 60.7 LJCA). Se modifica también la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común (art. 77. 3 bis) en lo referente a la carga de la prueba por parte de la persona a quien se le impute el hecho discriminatorio de justificar haber adoptado las medidas necesarias.

Se realizan modificaciones también en la ley 50/1981 de Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal para desarrollar sus funciones en esta materia, la Ley 3/1991 de Competencia Desleal y la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios.

Por otro lado, el contenido de esta Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación hizo necesario la **modificación del Código Penal** a través de la Ley Orgánica 6/2022. Se modifica con ella el artículo 22 que recoge las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, concretamente la circunstancia 4ª que recogía el agravante de discriminación, añadiendo ahora a los motivos ya existentes, como la discapacidad o el género, discriminación por motivos antigitanos.

En una línea similar se modifica el artículo 510 apartados 1 y 2 que regula los delitos de odio basado en motivos de discriminación para añadir motivos antigitanos y la aporofobia (odio o rechazo a personas en situación de pobreza o sin recursos).

