**A LA MESA DE LA COMISIÓN**

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes **enmiendas al articulado al Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI** (121/000113).

Madrid, 5 de octubre de 2022

Fdo.: Concepción GAMARRA RUIZ-CLAVIJO

PORTAVOZ

**ENMIENDA**

Título de la Ley.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del Título de la Ley quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Proyecto de Ley **orgánica** para la igualdad real y efectiva de las personas **~~trans~~** **LGTBI** **~~y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI~~**”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Texto del Proyecto de Ley.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone modificar la palabra “trans” por “transexual” en todo el Proyecto de Ley.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Texto del Proyecto de Ley.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone modificar la expresión “identidad sexual” por “transexualidad” en todo el Proyecto de Ley.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Texto del Proyecto de Ley.

**SUPRESIÓN**

Se propone la supresión de todos los términos que oscurecen la existencia del sexo biológico.

Especialmente en todas las Disposiciones finales que modifican normas con el único objeto de introducir terminología que oscurece la existencia del sexo biológico.

Así, proponemos eliminar la nueva redacción propuesta por el Proyecto de Ley para numerosos artículos del Código Civil que sustituyen las palabras “madre” y “padre” por “progenitor gestante”, “progenitor no gestante”, “progenitor que conste como gestante”. En el Código Civil también proponemos eliminar la nueva redacción que denomina a la viuda “cónyuge supérstite gestante”. Sugerimos asimismo la supresión del concepto “personas trans gestantes”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo I. Párrafo 1º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del párrafo 1º del Parágrafo I de la Exposición de Motivos, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, **~~trans~~ transexuales** e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, **~~la expresión de género~~**, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo I. Párrafo 18º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del párrafo 18º del Parágrafo I de la Exposición de Motivos quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Asimismo, los tratamientos hormonales y quirúrgicos para las personas **~~trans~~ transexuales** se han incorporado a la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y a la cartera de servicios complementaria de algunas Comunidades Autónomas. El principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y a la diversidad familiar son aspectos básicos **~~del currículo~~** de las distintas etapas educativas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 3º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del párrafo 3º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“El título I se refiere a la actuación de los poderes públicos. El capítulo I establece los criterios y líneas generales de actuación de los mismos, y prevé el deber de adecuación de los servicios públicos para reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI, el reconocimiento y apoyo institucional de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y de la diversidad familiar, la divulgación y sensibilización para fomentar el respeto a la diversidad, la introducción de indicadores y procedimientos que permitan conocer las causas y evolución de la discriminación en la elaboración de los estudios, memorias o estadísticas, el principio de colaboración entre Administraciones Públicas y el órgano de participación ciudadana, es decir, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 5º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 5º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 6º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del párrafo 6º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“El título III regula los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia. El capítulo I establece las medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación por razón de orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales. El capítulo II regula las medidas específicas de asistencia y protección frente a la violencia basada en LGTBIfobia. **~~El capítulo III regula las medidas específicas de protección de los derechos de determinadas personas LGTBI en situaciones especiales, como son las personas LGTBI menores de edad, las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia, las personas migrantes LGTBI, las personas mayores LGTBI, las personas LGTBI en el ámbito rural y las personas intersexuales~~**.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 7º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 7º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 13º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 13º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 14º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 14º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 15º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación párrafo 37º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“La disposición final tercera modifica de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, incorporándose la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 16º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 16º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 17º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 17º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 19º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 19º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 20º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 20º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 21º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión párrafo 21º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Actualmente se está tramitando el Proyecto de Ley del Deporte (121/000082) que regula esta cuestión.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 26º y 27º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 26º y 27º del Parágrafo II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 28º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación párrafo 28º del Apartado II de la Exposición de Motivos quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“La disposición final décimo quinta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para introducir la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales. Asimismo, se especifica que el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes y se dota a personas LGTBI que sufran violencia en el ámbito familiar o **~~violencia intragénero~~** de los mismos derechos laborales que las víctimas de violencia de género”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Exposición de Motivos. Parágrafo II. Párrafo 31º

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del párrafo 31º del Apartado II de la Exposición de Motivos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 3.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 3 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 3. Definiciones.

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) Discriminación indirecta: los supuestos en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja particular a personas por razón de su orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

c) Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, cumulativamente, por su orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales, y por otra causa o causas de discriminación, tales como la edad, el sexo, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión, la discapacidad, la enfermedad, el estado serológico, la lengua, la clase social, la migración, la situación administrativa o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Cuando las causas descritas en este apartado concluyen no solo cumulativa, sino simultáneamente, se genera la discriminación interseccional, como forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de su orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales.

(…)

f) Intersexualidad: **~~la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas; una anatomía sexual; unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos~~** **la condición de aquellas personas, varones o mujeres, nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, o un patrón cromosómico que no se corresponde con su sexo biológico, debido a una variación en el desarrollo.**

(…)

**~~h) Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.~~**

**~~i)Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.~~**

j) Persona **~~trans~~** **transexual**: persona cuya identidad sexual no se corresponde **~~con el sexo asignado al nacer~~ con su sexo biológico.**

k) Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo, **sobre las que no puede existir ninguna discriminación, especialmente lo regulado en el artículo 31 de esta normativa.”**

(…)

**~~o) Violencia intragénero: violencia en sus diferentes formas, como física, psicológica, económica o sexual, entre otras, que se produce en el seno de las relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo y/o género y que constituye una manifestación de poder cuya finalidad es dominar y controlar a la víctima~~**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 4.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 4 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 4. Deber de protección.

Los poderes públicos, en sus ámbitos de competencia, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 5. 1º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del apartado 1º artículo 5 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 5. Reconocimiento y apoyo institucional.

1. Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 6

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 6 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 6. Divulgación y sensibilización.

Los poderes públicos promoverán campañas de sensibilización, divulgación y fomento del respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y a la diversidad familiar, dirigidas a toda la sociedad, y en especial en los ámbitos donde la discriminación afecte a sectores de población más vulnerable.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 9. 1º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del apartado 1º artículo 9 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 9. Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

1. El Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI, y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones Públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales; y de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 11.

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 11.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 13.

**SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 13.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Atomización del ordenamiento jurídico.

**ENMIENDA**

Artículo 14.

**SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 14.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Atomización del ordenamiento jurídico.

**ENMIENDA**

Capítulo II del Título I

**DE MODIFICACIÓN**

Las secciones 3, 4 y 5 del Título I, Capítulo II (medidas laborales, sanitarias y educativas para las personas LGTBI) deben unificarse con las secciones 2, 3 y 4 del Título II, Capítulo II (medidas laborales, sanitarias y educativas para las “personas trans”).

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 15

**DE MODIFICACIÓN Y SUPRESIÓN**

Se propone la modificación del artículo 15 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 15. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.

A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

**~~d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.~~**

**~~e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.~~**

**~~f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes.~~**

**~~g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.~~**

**~~h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.~~**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Atomización del ordenamiento jurídico

**ENMIENDA**

Artículo 16

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 16.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 17

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 17 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 17. Prohibición de terapias de conversión.

Se prohíbe la práctica de métodos, programas y terapias de aversión, conversión **~~o contracondicionamiento~~** en cualquier forma, destinados a modificar la orientación o identidad sexual **~~o la expresión de género~~** de las personas, incluso si cuentan con el consentimiento **~~de la persona interesada~~** **del menor** o de su representante legal. **No se considerarán terapias de conversión el asesoramiento médico o psicológico que realicen los menores o sus representantes legales para recibir el apoyo profesional sobre la posible disforia de género.**”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 19. 2º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del apartado 2º artículo 19 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“2. Se prohíben todas aquellas prácticas de modificación genital en personas menores de 12 años, salvo en los casos en que las indicaciones médicas exijan lo contrario en aras de proteger la salud de la persona.

En el caso de personas menores entre 12 y 16 años, solo se permitirán dichas prácticas a solicitud de la persona menor siempre que, por su edad y madurez, pueda **~~consentir de manera informada a~~ comprender el alcance de** la realización de dichas prácticas **y cuente con el consentimiento de sus padres. En defecto de consentimiento de los padres, se nombrará a un defensor judicial.**

**Cualquier tratamiento que tenga carácter irreversible, deberá contar además hasta los 18 años con un informe médico que lo avale.”**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 20

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 20.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 21

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 21.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 22

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 22 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 22. Formación en el ámbito docente y educativo.

El Gobierno y las administraciones educativas, en el ejercicio de sus respectivas competencias en la formación inicial y continua del profesorado, incorporarán contenidos dirigidos a la formación en materia de **~~diversidad sexual, de género y familiar de~~** las personas LGTBI con el fin de capacitarlo para:

a) Fomentar el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

b) La detección precoz entre el alumnado de **~~algún~~** **cualquier** indicador de maltrato en el ámbito familiar por motivo de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales.

c) El conocimiento de las especiales circunstancias del acoso y la violencia escolar por los motivos establecidos en esta ley, sus consecuencias, prevención, detección y formas de actuación, con especial atención al ciberacoso.

d) El funcionamiento de los protocolos de actuación que deben establecerse de conformidad con el artículo 34 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 23

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 23.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 24

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 24 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 24. Programas de información en el ámbito educativo.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la aplicación de programas de información dirigidos al alumnado, a sus familias y al personal de centros educativos con el objetivo de divulgar las distintas realidades sexo-afectivas y familiares y combatir la discriminación de las personas LGTBI y sus familias por las causas previstas en esta ley, con especial atención a la realidad de las personas **~~trans~~** **transexuales** e intersexuales.

Se fomentará que estos programas se realicen **~~en colaboración con las organizaciones representativas de los intereses de las personas LGTBI~~** **por profesionales del ámbito médico y psicológico**.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 25

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación de la letra b), c) y d) artículo 25 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas pertinentes al objeto de:

(…)

b) Visibilizar y procurar el tratamiento respetuoso de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y de la diversidad familiar de las personas LGTBI en el ámbito de la cultura y el ocio.

c) Fomentar el conocimiento y la correcta aplicación del derecho de admisión para que las condiciones de acceso y permanencia en los establecimientos abiertos al público, así como el uso y disfrute de los servicios que en ellos se prestan, en ningún caso puedan restringirse por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales.

d) Impulsar la existencia de **estudios** **~~fondos documentales de temática LGTBI~~** que divulguen la igualdad y el tratamiento no discriminatorio de las personas LGTBI, así como el fomento del respeto por la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales y por la diversidad familiar”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 26.

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 26.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 27

**MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 27, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Artículo 27. Igualdad de trato y no discriminación en la publicidad y en los medios de comunicación social.

1.Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato de las personas LGTBI, evitando toda forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales en el tratamiento de la información, en sus contenidos y en su programación.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, fomentarán, en los medios de comunicación de titularidad pública y en los que perciban subvenciones públicas, la sensibilización y el respeto a la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual**~~,~~ ~~expresión de género~~** y características sexuales, y adoptarán las medidas oportunas para la eliminación de los contenidos que puedan incitar al odio, la discriminación o la violencia contra las personas LGTBI o sus familiares.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 29

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 29 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 29. Medidas de protección contra el ciberacoso.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para prevenir y erradicar el ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales, así como para sensibilizar sobre el mismo, sin perjuicio de sus posibles consecuencias penales, prestando especial atención a los casos de ciberacoso en redes sociales a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.

Los servicios públicos de protección y de ciberseguridad desarrollarán campañas de concienciación en materia de ciberseguridad y prevención del ciberacoso para la ciudadanía, así como protocolos especiales de atención en casos de ciberacoso a las personas menores de edad y jóvenes LGTBI.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 30

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 30 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 30. Protección frente a la discriminación de las familias LGTBI.

Las Administraciones Públicas, en el marco de sus competencias, promoverán políticas activas de equiparación de derechos, de apoyo, de sensibilización y de visibilización de la orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 31

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 31 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 31. Personas menores de edad en familias LGTBI.

1.Se fomentará el respeto y la protección, así como la no discriminación, de las personas menores de edad que vivan en el seno de una familia LGTBI, en defensa del interés superior del menor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.d) de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Las Administraciones Públicas competentes en materia de protección de personas menores de edad garantizarán, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diversidad familiar y de acuerdo con la normativa vigente, la ausencia de discriminación por orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** y características sexuales, en la valoración de la idoneidad o adecuación en los procesos de adopción y acogimiento, teniendo siempre en cuenta la protección del interés superior del menor.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 33

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 33 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 33. Formación, información, asesoramiento y apoyo.

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, impulsarán:

a) Programas y acciones de formación y respeto a la orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI dirigidos a jóvenes y a personas que trabajen en el ámbito de la infancia, de las familias y de la juventud.

b) Programas y acciones de información, asesoramiento y apoyo a jóvenes LGTBI.

c) Programas y acciones de sensibilización, orientación, formación y apoyo dirigidos a familias con menores de edad y jóvenes LGTBI.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 34

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 34 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 34. Instituto de la Juventud O.A.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el Instituto de la Juventud O.A. impulsará programas y actuaciones que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y el respeto a la orientación sexual, la identidad sexual, la **~~expresión de género~~**, las características sexuales y la diversidad familiar, dirigidos a personas jóvenes y personas que trabajen en el ámbito de la juventud.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 35. 3º

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del apartado 3º del artículo 35 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 35. Acción exterior

(…)

3. Las oficinas consulares de España en el extranjero proporcionarán ayuda y asistencia a las personas LGTBI de nacionalidad española que se encuentren en su demarcación, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación y las pautas de actuación consular existentes, prestando especial atención a aquellos casos en los que se haya podido dar una situación de especial vulnerabilidad o de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Artículo 37

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 37.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Capítulo I del Título II

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del Capítulo I denominado Rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas y adecuación documental, del Título II de Medidas para la Igualdad real y efectiva de las personas trans (artículos 38 a 46).

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 50

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación del artículo 50 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 50. Integración sociolaboral de las personas **~~trans~~ transexuales**.

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans.

**~~2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas:~~**

**~~a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.~~**

**~~b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.~~**

**~~c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.~~**

**~~d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo~~**.

3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 51

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 51.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 52

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 52.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 53

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 53.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 54

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 54.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 55

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 55.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 56

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión del artículo 56.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 57

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 57.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 58. 1º

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 58.1º.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 59

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 59.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 60

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del artículo 60 quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Artículo 60. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

**~~Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación.~~**

**Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos se efectuará de conformidad con lo regulado en el artículo 11 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y artículo 19. 1º i) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”**

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 61

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 61.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 62

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del artículo 62.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo 65. 1º

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del apartado 1º del artículo 65.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Artículo Capítulo III del Título III.

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del Capítulo III del Título III (artículos 66 a 71).

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Título IV

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión del Título IV (artículos 72 a 77).

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Adicional XX

**DE ADICIÓN**

Se propone la adición de una nueva Disposición Adicional XX quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Los datos de las estadísticas oficiales de los organismos dependientes de la Administración General del Estado seguirán desagregándose por sexo”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Adicional XX

**DE ADICIÓN**

Se propone la adición de una nueva Disposición Adicional XX quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“El Ministerio competente en materia de Justicia enviará al Ministerio competente en materia de igualdad, información sobre los expedientes relativos al cambio de inscripción registral según el procedimiento que se regule reglamentariamente”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Final primera.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación de la rúbrica de la Disposición Final primera quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final primera. Modificación del **Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el** Código Civil”.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Final primera.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación del número ocho de la Disposición Final primera quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final primera. Modificación del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil”

Ocho. El artículo 137 queda redactado en los siguientes términos:

1. La paternidad podrá ser impugnada por el hijo durante el año siguiente a la inscripción de la filiación.

Si fuere menor o persona con discapacidad con medidas de apoyo, para impugnarla, el plazo del año se contará desde la mayoría de edad o desde la extinción de las medidas de apoyo.

El ejercicio de la acción en interés del hijo que sea menor corresponderá, asimismo, durante el año siguiente a la inscripción de la filiación, a la madre que ostente la patria potestad, a su representante legal o al Ministerio Fiscal.

Si se tratare de persona con discapacidad, esta, quien preste el apoyo y se encuentre expresamente facultado para ello o, en su defecto, el Ministerio Fiscal, podrán, asimismo, ejercitar la acción de impugnación durante el año siguiente a la inscripción de la filiación.

2. Si el hijo, pese a haber transcurrido más de un año desde la inscripción en el registro, desde su mayoría de edad o desde la extinción de la medida de apoyo, desconociera la falta de paternidad biológica de quien aparece inscrito como su progenitor, el cómputo del plazo de un año comenzará a contar desde que tuviera tal conocimiento.

3. Cuando el hijo falleciere antes de transcurrir los plazos establecidos en los párrafos anteriores, su acción corresponderá a sus herederos por el tiempo que faltare para completar dichos plazos.

4. Si falta en las relaciones familiares la posesión de estado de filiación matrimonial, la demanda podrá ser interpuesta en cualquier tiempo por el hijo o sus herederos.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. Respetar la redacción dada por la reciente Ley 8/2021, de 2 de junio, con respeto a los derechos de las personas con discapacidad.

**ENMIENDA**

Disposición Final tercera.

**DE MODIFICACIÓN**

Se propone la modificación de la Disposición Final tercera quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final tercera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El apartado 1 del artículo 11 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la **~~expresión de género~~** o las características sexuales.”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final cuarta

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión de la Disposición Final cuarta.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final quinta

**DE SUPRESIÓN**

Se propone la supresión de la Disposición Final quinta.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final sexta

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación de la Disposición Final sexta, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final sexta. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado del siguiente modo:

Uno. El apartado 12 del artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Dos. El apartado 13 bis del artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

Tres. La letra d) del apartado 2 del artículo 10 bis queda redactada en los siguientes términos:

«d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final séptima

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final séptima.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final octava

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final octava.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final novena

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final novena.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica. En la actualidad se está tramitando el Proyecto de la Ley del Deporte (121/000082) y, por cuestiones de carácter técnico legislativo no procede su modificación en esta iniciativa legislativa.

**ENMIENDA**

Disposición Final décima.

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación de la Disposición Final décima, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final décima. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

El párrafo a) del apartado 3 del artículo 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactado en los siguientes términos:

«a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo tercera.

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final décimo tercera.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo cuarta.

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final décimo cuarta.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo quinta.

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación del apartado Uno, Dos, Tres, Cuatro, Cinco, Seis, Siete, Nueve, Diez y Once, de la Disposición Final décimo quinta, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final décimo quinta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. El párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactado en los siguientes términos:

«c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género,~~** características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

Dos. El artículo 11.4 b) queda redactado como sigue:

«b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género **~~y violencia intragénero,~~** entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Tres. El artículo 14.3 queda redactado como sigue:

«3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género **~~y violencia intragénero~~**, entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado en los siguientes términos:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

**~~El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 57.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma~~**.

Cinco. El artículo 37.8 queda redactado como sigue:

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, **~~de violencia intragénero~~, ~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI~~**~~,~~ o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

(…)

Seis. Los apartados 5 y 4 del artículo 40 quedan redactados como sigue:

«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, **~~de violencia intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,~~** o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

(…)

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género, **~~para las víctimas de violencia intragénero,~~** **~~entendida en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,~~** y para las víctimas del terrorismo.»

Siete. Se modifica el artículo 45.1 n) como sigue:

«n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género **~~o intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»~~**

(…)

Nueve. Se modifica el artículo 49.1 m), con el siguiente tenor literal:

«m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género **~~o intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»~~**

Diez. Se modifica el artículo 53.4 b), que queda redactado como sigue:

«b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género **~~o intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,~~** por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

Once. Se modifica el artículo 55.5 b), que queda redactado como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género **~~o intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,~~** por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo sexta.

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación del apartado Uno y Cuatro de la Disposición Final décimo sexta, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final décimo sexta. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

El párrafo f) del apartado 4 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

«f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo séptima.

**DE MODIFICACIÓN.**

Se propone la modificación del apartado Uno y Nueve de la Disposición Final décimo séptimo, quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición final décimo séptima. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Los párrafos h) e i) del artículo 14 quedan redactados en los siguientes términos:

«h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~** o características sexuales, moral y laboral.

i)A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

(…)

Cinco. El apartado d) del artículo 49 queda redactado como sigue:

«d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, 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 de salud según proceda.

(…)

**~~El permiso regulado en este apartado d) será aplicable, en las mismas condiciones, a las víctimas de violencia intragénero, entendida en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.»~~**

Siete. El artículo 82.1 queda redactado como sigue:

«1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

**~~Los derechos regulados en este apartado serán aplicables, en las mismas condiciones, a las víctimas de violencia intragénero, entendida en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI~~**.»

Ocho. El artículo 89 queda redactado como sigue:

«Artículo 89. Excedencia.

1.La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

d) Excedencia por razón de violencia de género **~~o intragénero~~**, **~~entendida esta última en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.~~**

e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

(…)

5. Las funcionarias 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**~~Los derechos regulados en este apartado serán aplicables, en las mismas condiciones, a las víctimas de violencia intragénero, entendida en los términos del artículo 3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.~~**

Nueve. El párrafo b) del apartado 2 del artículo 95 queda redactado en los siguientes términos:

«b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, **~~expresión de género~~**, características sexuales, y el acoso moral y sexual.»”

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica

**ENMIENDA**

Disposición Final décimo octava.

**DE SUPRESIÓN.**

Se propone la supresión de la Disposición Final décimo octava.

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.

**ENMIENDA**

Disposición Final XX

**DE ADICIÓN**

Se propone la adición de la Disposición Final XX por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación quedando su redacción del siguiente tenor literal:

“Disposición Final XX. Modificación de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Se propone la modificación del apartado sesenta y seis del Artículo único de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación quedando su redacción del siguiente tenor literal:

Sesenta y seis. Se añade el apartado 5 del artículo 124, quedando redactado en los siguientes términos:

«5. Las Administraciones educativas regularán los protocolos de actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, **teniendo en cuenta el acoso por LGTBIfobia**, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia, así como los requisitos y las funciones que debe desempeñar el coordinador o coordinadora de bienestar y protección, que debe designarse en todos los centros educativos independientemente de su titularidad. Las directoras, directores o titulares de centros educativos se responsabilizarán de que la comunidad educativa esté informada de los protocolos de actuación existentes, así como de la ejecución y el seguimiento de las actuaciones previstas en los mismos. En todo caso deberán garantizarse los derechos de las personas afectadas.»

**JUSTIFICACIÓN**

Mejora técnica.