



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

# **LA TRANSSEXUALITAT I EL TRANSGENERISME A LA UB**

**Proposta de "Procediment pel canvi  
de nom de persones transsexuals i  
transgènere de la comunitat UB"**

# **Procediment pel canvi de nom de persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB**

## **Introducció**

Aquest document és l'instrument del qual es dota la Universitat de Barcelona (UB) per regular els requisits necessaris per normalitzar la casuística de les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB que es tracten o s'han tractat mèdicament per acomodar les seves característiques físiques i psíquiques a les corresponents al sexe o gènere reclamat.

Aquest document té en consideració el dret a la igualtat i a la no discriminació, la salvaguarda de la dignitat i el dret a la integritat moral i a la intimitat de les persones, la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones (BOE núm. 65), i la recentment aprovada Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, aprovat en Consell de Govern el 12 d'abril de 2011. Té en consideració el II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, aprovat en Consell de Govern el 12 d'abril de 2011 i el recent Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual de la UB.

## **Seguiment**

Aquest procediment és susceptible de revisió i millora. Les unitats de la UB encarregades del seguiment i millora són l'Unitat d'Igualtat de Gènere i la Comissió d'Igualtat.

## **Marc Normatiu**

### **UB**

II Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona, aprovat en Consell de Govern el 12 d'abril de 2011. [http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/pla\\_igualtat/pla\\_igualtat\\_es.pdf](http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/pla_igualtat/pla_igualtat_es.pdf)

Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual. [http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/protocol\\_assatjament.pdf](http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/protocol_assatjament.pdf).

### **Catalunya**

Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. [http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc\\_canals\\_interns/pdogc\\_resultats\\_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa](http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa)

L'Estatut d'autonomia estableix en l'article 40.8 que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones». <http://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>.

## **Espanyola**

Àmbit de l'Estat, la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones; la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles 27 a 43) [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-5585](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-5585)

## **Europea**

Resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, per mitjà del qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

## **\* Precedents**

Protocol d'actuació canvi de nom persones comunitat transsexual UPC. Aprovat per la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC el 14 de novembre de 2014. <https://www.upc.edu/igualtat/pla-digualtat-doportunitats/legislacio-sobre-igualtat-doportunitas/legislacio-sobre-genero/protocol-d2019actuacio-canvi-de-nom-persones-comunitat-transsexual-upc>

## **I. El canvi de nom d'ús comú**

El canvi de nom d'ús legal està contemplat a la Llei 3/2007, del 15 de març. El marge de temps requerit (2 anys de tractament mèdic com a mínim) fa que, durant aquest temps, en el qual la persona ja està en tractament però que encara no pot fer el canvi legal de nom, es doni una paradoxa entre la seva aparença física i l'ús comú del seu nom.

En aquest sentit la recent Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, ha incorporat la necessitat que dins l'àmbit universitari s'estableixin les condicions per tal que les persones siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb el qual s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat

El canvi de nom d'ús comú suposa la utilització d'un "àlies" a demanda de la persona interessada i només té efectes a nivell dels procediments interns que es regulen en el present document.

### **1.- Objectiu**

Facilitar a la persona interessada la seva normalització en l'activitat que realitza a la UB en tant no tingui DNI actualitzat. Implica la utilització d'un àlies que substitueix el seu nom legal en tot allò que no tingui implicacions legals a la UB, però no implica canvi de sexe a la documentació.

El canvi de nom d'ús comú té efectes únicament a nivell d'àlies.

### **2.- Àmbit de Protecció :**

L'àmbit de protecció d'aquest procediment abasta l'estudiantat UB i el personal amb vinculació laboral o funcionària a la UB: personal docent investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS) que així ho sol·licitin.

La Llei dels drets de gais, lesbianes, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia disposa que no es necessari cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic per acollir-se al que estableix la Llei (art. 22.5), i que estableix que l'àmbit universitari s'han de determinar les condicions per tal que els transsexuals siguin tractats amb el nom de gènere amb el qual s'identifiquen encara no hagin modificat civilment el seu sexe (art. 22.1).

### **3.- Terminis**

El procés de canvi de nom d'ús comú, des del moment en que ha estat acceptada la sol·licitud de la persona interessada, no excedirà les 3 setmanes en la seva totalitat, respectant (excloent) els períodes de vacances a la UB. A efectes de correu electrònic, nom d'usuari, llistes de classe incloses al catàleg de prestacions, aquests canvis es faran en el termini de 15 dies.

### **4.- El procediment**

Per preservar el principi de confidencialitat, la UB estableix com a finestra única d'entrada la Unitat de Igualtat de la UB. Aquesta Oficina farà funcions d'intermediària entre la persona interessada i la universitat.

Els centres docents i unitats UB als quals arribi consulta o demanda de canvi de nom derivaran el cas a la Unitat de Igualtat de la UB. Aquest procediment consta de 4 fases:

### 1) Sol·licitud de la persona interessada. Requisits:

- 1) Sol·licitud escrita de la persona interessada amb indicació de l'àlies (nom a utilitzar).
- 2) Es realitzarà una entrevista entre la Unitat de Igualtat de la UB i la persona interessada.
- 3) La fotografia és una dada més de la identitat de la persona que, a més de ser necessària pel Carnet de la UB, s'utilitza en diferents sistemes d'informació. Per tant, si la persona vol que s'actualitzi la seva imatge haurà d'informar de la nova fotografia (en el cas d'estudiants el carnet es fa directament a les oficines del Banc Santander situades en els diferents campus de la UB, en el cas de PAS i PDI es fa a l'Oficina d'Administració Electrònica).

### 2) Validació i encaminament de la sol·licitud.

La Unitat de Igualtat de la UB revisarà i validarà la sol·licitud de la persona interessada.

Un cop La Unitat de Igualtat de la UB hagi validat la sol·licitud, comunicarà a GIGA (en el cas de l'estudiantat) o al Servei de Personal (en el cas del PDI i PAS), i a l'Oficina d'Administració Electrònica (en el cas de l'estudiantat, PDI i PAS), la sol·licitud de canvi de nom d'ús comú per fer efectiu el canvi de nom d'ús comú, segons el col·lectiu al qual pertany la persona que presenta la sol·licitud.

### 3) Realització del canvi de nom d'ús comú.

Les funcions de les unitats que intervenen, i segons el col·lectiu al que pertany la persona que demana el canvi de nom comú, resta pendent de revisió per Servei d'Atenció als Estudiants, Oficina d'Administració electrònica i Recursos Humans (Servei de personal PAS i PDI).

### 4) Comunicar a la persona interessada els canvis realitzats

Un cop realitzats els canvis, les unitats implicades informen la Unitat de Igualtat de la UB, i aquesta comunica a la persona sol·licitant els canvis que s'han realitzat.

**5.- Catàleg de prestacions.** La persona interessada, mitjançant la presentació d'una sol·licitud i entrevista personal pot demanar a la UB el canvi de nom d'ús comú (àlies) a efectes de:

Tipologia	Col·lectiu UB
Correu electrònic	Estudiantat
Nom d'usuari (GIGA, llistats de classe)	Estudiantat
Carnet UB i fotografia	Estudiantat, PDI, PAS
Nom d'usuari a Intranet UB, correu electrònic, sistemes que utilitzin el nom d'usuari UB	PDI, PAS

## **II. El canvi de nom d'ús legal**

La Llei 3/2007, del 15 de març reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones; disposició addicional segona: reexpedició de títols o documents, diu textualment:

"A efectes d'abonament de taxes per reexpedició dels títols o documents, la rectificació de la menció del sexe en Registre Civil no es considera atribuïble a la persona interessada".

### **1.- Objectiu**

Fer efectiu el canvi de nom legal i sexe a les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB que ja estan en disposició de DNI actualitzat (nom i sexe), a petició de la persona interessada.

### **2.- Àmbit de Protecció :**

L'Àmbit de protecció d'aquest procediment abasta l'estudiantat UB i el personal amb vinculació laboral o funcionària a la UB (personal docent investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS) que hagi modificat l'assignació del sexe i del nom propi al Registre Civil, i que es trobi en possessió d'un nou DNI actualitzat.

La nova expedició de documents amb data anterior a la rectificació registral, tal i com indica la Llei 3/2007, de 15 de març, es realitza a petició de la persona interessada, i no suposarà l'abonament de taxes per la persona sol·licitant.

### **3- El procediment**

Per preservar el principi de confidencialitat, la UB estableix com finestra única d'entrada La Unitat de Igualtat de la UB. La Unitat de Igualtat de la UB fa funcions d'intermediària entre la persona interessada i la universitat.

#### **1) Sol·licitud de la persona interessada. Requisits:**

1. Sol·licitud a la UB.
2. Presentació DNI original + fotocòpia que s'adjuntarà a les gestions de canvi de nom legal i de sexe.

#### **2) Validar sol·licitud.**

La Unitat de Igualtat de la UB atendrà les sol·licituds, informant a la persona interessada dels requisits necessaris i ho comunicarà a les unitats UB implicades per efectuar el canvi.

#### **3) Realitzar els Canvi de nom legal**

**4) Comunicar a la persona interessada els canvis realitzats.** Un cop realitzats els canvis, les unitats implicades informen a La Unitat de Igualtat de la UB, que comunicarà a la persona sol·licitant els canvis que s'han realitzat.

**4- Catàleg de prestacions.** Els documents que es poden canviar a la UB estant en possessió de DNI renovat amb dades actualitzades (sexe i nom propi) són:

<b>Tipologia</b>	<b>Col·lectiu UB</b>
Titols acadèmics	Estudiantat, antic estudiantat
Expedient acadèmic	Estudiantin
Carnet UB i fotografia	Estudiantat, PDI, PAS
Directorio UPC (Intranet UB, sistemes que utilitzin el nom d'usuari UB i correu electrònic) Catàleg personalitzat segons les necessitats i possibilitats de la persona interessada	PDI, PAS

Tot el personal de la UB que tingui accés a informació o dades relatives als procediments regulats en aquest protocol, haurà de respectar la confidencialitat de les mateixes.

## Annex 1 Glossari

**Transgènere:** terme per a referir-se a les persones que se senten del sexe contrari al que se'ls ha atribuït en néixer segons llurs característiques biològiques i a les persones que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquestes persones s'hagin sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Les persones transsexuals resten incloses dins la denominació de persones transgènere. La transsexualitat resta inclosa dins la denominació genèrica transidentitat, que designa la condició o la qualitat de transgènere. (Font: Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).

**Transsexuals:** persones en les que el seu sexe biològic, físic, no es correspon amb la seva identitat sexual (sexe sentit), la seva identitat sexual està en conflicte amb la seva anatomia sexual (Font: FELGTB).

**Orientació sexual:** la facultat d'una persona en sentir desig o atracció física o afectiva per altre de sexe distint (orientació heterosexual), del mateix sexe (orientació homosexual), amb independència del seu sexe (orientació bisexual). Una persona transsexual, per tant, pot ser heterosexual, homosexual o bisexual. (Font: FELGTB).

**Bisexual:** és una orientació sexual més (distinta a heterosexualitat i a l'homosexualitat) i es defineix com la capacitat de sentir atracció sexual, emocional i/o romàntica envers les persones, independentment del seu gènere (Font FELGTB).

**Homofòbia:** aversió, rebuig o temor envers les persones d'orientació sexual homosexual (Font: FELGTB)

**Bifòbia:** és el conjunt de sentiments, actituds i comportaments negatius envers les persones bisexuals, present a tots els nivells social. S'articula mitjançant la negació, la invisibilitat, la marginació, l'exclusió i qualsevol altre tipus de violència envers les persones bisexuals (Font: FELGTB).

**Transfòbia:** és l'estigmatització que pateix una persona per la seva transsexualitat. Es veu reflectida en l'agressió, l'assetjament, la discriminació laboral i en d'altres obstacles que dificulten la seva integració social. Odi, rebuig envers les persones transsexuals (Font: FELGTB).



**DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO**  
**de 27 de noviembre de 2000**  
**relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión <sup>(1)</sup>,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo <sup>(2)</sup>,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social <sup>(3)</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones <sup>(4)</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- (2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo <sup>(5)</sup>.
- (3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.
- (4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El

Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

- (5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos para defender sus intereses.
- (6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.
- (7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, con el fin de potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.
- (8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.
- (9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.
- (10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE <sup>(6)</sup> relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.
- (11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de

<sup>(1)</sup> DO C 177 E de 27.6.2000, p. 42.

<sup>(2)</sup> Dictamen emitido el 12.10.2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

<sup>(3)</sup> DO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

<sup>(4)</sup> DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

<sup>(5)</sup> DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

<sup>(6)</sup> DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

- empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.
- (12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.
- (13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.
- (14) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.
- (15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.
- (16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.
- (17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.
- (18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.
- (19) Además, para que los Estados miembros puedan seguir manteniendo la capacidad de sus fuerzas armadas, podrán optar por no aplicar las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discapacidad y a la edad a todas o parte de sus fuerzas armadas. Los Estados miembros que ejerzan esta opción deberán determinar el ámbito de aplicación de esta excepción.
- (20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.
- (21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.
- (22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.
- (23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.
- (24) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.
- (25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.
- (26) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas.

- (27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad <sup>(1)</sup>, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 <sup>(2)</sup> relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.
- (28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- (29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.
- (30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.
- (31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.
- (32) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquéllos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.
- (33) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo.
- (34) La necesidad de promover la paz y la reconciliación entre las principales comunidades de Irlanda del Norte exige la inclusión de disposiciones especiales en la presente Directiva.
- (35) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.
- (37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1

##### Objeto

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

##### Artículo 2

##### Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:
  - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
  - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
    - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

<sup>(1)</sup> DO L 225 de 12.8.1986, p. 43.

<sup>(2)</sup> DO C 186 de 2.7.1999, p. 3.

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

#### Artículo 3

##### Ámbito de aplicación

1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.

4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

#### Artículo 4

##### Requisitos profesionales

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

#### Artículo 5

##### Ajustes razonables para las personas con discapacidad

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

#### Artículo 6

##### Justificación de diferencias de trato por motivos de edad

1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si

están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.

#### Artículo 7

##### **Acción positiva y medidas específicas**

1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

#### Artículo 8

##### **Requisitos mínimos**

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

## CAPÍTULO II

### RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

#### Artículo 9

##### **Defensa de derechos**

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

#### Artículo 10

##### **Carga de la prueba**

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

#### Artículo 11

##### **Protección contra las represalias**

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

*Artículo 12***Divulgación de información**

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable, por todos los medios apropiados, por ejemplo en el lugar de trabajo, y en todo su territorio.

*Artículo 13***Diálogo social**

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

*Artículo 14***Diálogo con las organizaciones no gubernamentales**

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

## CAPÍTULO III

**DISPOSICIONES PARTICULARES***Artículo 15***Irlanda del Norte**

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.

2. Con objeto de mantener el equilibrio de las posibilidades de empleo para el cuerpo docente en Irlanda del Norte, contribuyendo al mismo tiempo a superar las divisiones históricas entre las principales comunidades religiosas existentes, las disposiciones de la presente Directiva en materia de religión o de convicciones no se aplicarán a la contratación de cuerpo docente en las escuelas de Irlanda del Norte, en la medida en que ello esté explícitamente autorizado por la legislación nacional.

## CAPÍTULO IV

**DISPOSICIONES FINALES***Artículo 15***Cumplimiento**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

*Artículo 17***Sanciones**

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

*Artículo 18***Aplicación**

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003 o bien podrán confiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

#### *Artículo 19*

##### **Informe**

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 de diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la

información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

#### *Artículo 20*

##### **Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

#### *Artículo 21*

##### **Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 2000.

*Por el Consejo*

*El Presidente*

É. GUIGOU

---

dispone, no se inscribirá en el Registro Mercantil documento alguno. Se exceptúan los títulos relativos a la adaptación a la presente Ley, al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales y liquidadores, y a la revocación o renuncia de poderes, así como a la disolución de la sociedad y nombramiento de liquidadores y los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa.

3. Transcurrido el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de la presente Ley sin que haya tenido lugar la adaptación y su presentación en el Registro Mercantil, la sociedad quedará disuelta de pleno derecho, cancelando inmediatamente de oficio el Registrador Mercantil los asientos correspondientes a la sociedad disuelta.

**Disposición transitoria segunda. *Constitución de los Registros de Sociedades Profesionales y plazo de inscripción en los mismos.***

En el plazo de nueve meses contados desde la entrada en vigor de esta Ley, los Colegios Profesionales y demás organizaciones corporativas deberán tener constituidos sus respectivos Registros Profesionales. Las sociedades constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley y a las que les fuera aplicable a tenor de lo dispuesto en su artículo 1.1, deberán solicitar su inscripción en el correspondiente Registro de Sociedades Profesionales en el plazo máximo de un año contado desde su constitución.

**Disposición transitoria tercera. *Exenciones fiscales y reducciones arancelarias.***

Durante el plazo de un año contado desde la entrada en vigor de esta Ley, los actos y documentos precisos para que las sociedades constituidas con anterioridad se adapten a sus disposiciones estarán exentos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, en sus modalidades de operaciones societarias y de actos jurídicos documentados, y disfrutarán de la reducción que determine el Consejo de Ministros a propuesta del de Justicia en los derechos que los Notarios y los Registradores Mercantiles hayan de percibir como consecuencia de la aplicación de los respectivos aranceles.

**Disposición transitoria cuarta. *Régimen transitorio de incompatibilidades profesionales.***

En tanto no entre en vigor el real decreto a que se refiere el apartado 2 de la disposición final segunda de esta Ley, permanecerán vigentes las normas sobre incompatibilidades para el ejercicio de actividades profesionales actualmente aplicables.

**Disposición derogatoria única.**

Queda derogada la disposición adicional septuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

**Disposición final primera. *Carácter de la Ley.***

Los preceptos de esta Ley son de aplicación plena, y se dictan en virtud de lo dispuesto en el artículo 149.1.6.<sup>a</sup> de la Constitución; así como, en lo que se refiere al artículo 8, apartados 1, 2 y 3, al amparo del artículo 149.1.8.<sup>a</sup> de la Constitución; y en lo relativo al artículo 8, apartados 4, 5 y 6, el artículo 9 y la disposición transitoria segunda, al amparo del artículo 149.1.8.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución; que declaran respectivamente la competencia

exclusiva del Estado en materia de legislación mercantil, ordenación de los registros e instrumentos públicos y bases del régimen jurídico de las administraciones públicas.

**Disposición final segunda. *Habilitación normativa.***

1. Se autoriza al Consejo de Ministros para dictar cuantas disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente Ley sean necesarias.

2. Se autoriza en particular al Consejo de Ministros para que, oídas las respectivas organizaciones colegiales, regule mediante real decreto el ejercicio profesional en el seno de las sociedades que tengan por objeto el ejercicio de varias actividades profesionales y el régimen de incompatibilidades que sea aplicable a las sociedades profesionales y a los profesionales que en ellas desarrollen su actividad

**Disposición final tercera. *Entrada en vigor.***

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto.

Manto a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 15 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

**5585** *LEY 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente Ley tiene por objeto regular los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

La transexualidad, considerada como un cambio de la identidad de género, ha sido ampliamente estudiada ya por la medicina y por la psicología. Se trata de una realidad social que requiere una respuesta del legislador, para que la inicial asignación registral del sexo y del nombre propio puedan ser modificadas, con la finalidad de garantizar el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritas.

De acuerdo con la regulación que se establece en esta Ley, la rectificación registral del sexo y el cambio del nombre se dirigen a constatar como un hecho cierto el cambio ya producido de la identidad de género, de manera que queden garantizadas la seguridad jurídica y las exigencias



del interés general. Para ello, dicho cambio de identidad habrá de acreditarse debidamente, y la rectificación registral se llevará a cabo de acuerdo con la regulación de los expedientes gubernativos del Registro Civil.

Mediante esta Ley España se suma a aquellos países de nuestro entorno que cuentan con una legislación específica que da cobertura y seguridad jurídica a la necesidad de la persona transexual, adecuadamente diagnosticada, de ver corregida la inicial asignación registral de su sexo, asignación contradictoria con su identidad de género, así como a ostentar un nombre que no resulte discordante con su identidad.

Por último, se reforma mediante esta Ley el artículo 54 de la Ley del Registro Civil de 8 de junio de 1957. Para garantizar el derecho de las personas a la libre elección del nombre propio, se deroga la prohibición de inscribir como nombre propio los diminutivos o variantes familiares y coloquiales que no hayan alcanzado sustantividad.

#### Artículo 1. *Legitimación.*

1. Toda persona de nacionalidad española, mayor de edad y con capacidad suficiente para ello, podrá solicitar la rectificación de la mención registral del sexo.

La rectificación del sexo conllevará el cambio del nombre propio de la persona, a efectos de que no resulte discordante con su sexo registral.

2. Asimismo, la persona interesada podrá incluir en la solicitud la petición del traslado total del folio registral.

#### Artículo 2. *Procedimiento.*

1. La rectificación de la mención registral del sexo se tramitará y acordará con sujeción a las disposiciones de esta Ley, de acuerdo con las normas establecidas en la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, para los expedientes gubernativos.

En la solicitud de rectificación registral se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y éste no sea contrario a los requisitos establecidos en la Ley del Registro Civil.

2. No son de aplicación en el expediente para la rectificación de la mención registral del sexo:

a) La regla primera del artículo 97 de la Ley del Registro Civil.

b) El párrafo segundo del artículo 218 del Reglamento del Registro Civil.

c) Los párrafos tercero y cuarto del artículo 349 del Reglamento del Registro Civil.

#### Artículo 3. *Autoridad competente.*

La competencia para conocer de las solicitudes de rectificación registral de la mención del sexo corresponderá al Encargado del Registro Civil del domicilio del solicitante.

#### Artículo 4. *Requisitos para acordar la rectificación.*

1. La rectificación registral de la mención del sexo se acordará una vez que la persona solicitante acredite:

a) Que le ha sido diagnosticada disforia de género.

La acreditación del cumplimiento de este requisito se realizará mediante informe de médico o psicólogo clínico, colegiados en España o cuyos títulos hayan sido reconocidos u homologados en España, y que deberá hacer referencia:

1. A la existencia de disonancia entre el sexo morfológico o género fisiológico inicialmente inscrito y la identidad de género sentida por el solicitante o sexo psicoso-

cial, así como la estabilidad y persistencia de esta disonancia.

2. A la ausencia de trastornos de personalidad que pudieran influir, de forma determinante, en la existencia de la disonancia reseñada en el punto anterior.

b) Que ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. La acreditación del cumplimiento de este requisito se efectuará mediante informe del médico colegiado bajo cuya dirección se haya realizado el tratamiento o, en su defecto, mediante informe de un médico forense especializado.

2. No será necesario para la concesión de la rectificación registral de la mención del sexo de una persona que el tratamiento médico haya incluido cirugía de reasignación sexual. Los tratamientos médicos a los que se refiere la letra b) del apartado anterior no serán un requisito necesario para la concesión de la rectificación registral cuando concurren razones de salud o edad que imposibiliten su seguimiento y se aporte certificación médica de tal circunstancia.

#### Artículo 5. *Efectos.*

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.

2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

3. El cambio de sexo y nombre acordado no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral.

#### Artículo 6. *Notificación del cambio registral de sexo.*

1. El Encargado del Registro Civil notificará de oficio el cambio de sexo y de nombre producido a las autoridades y organismos que reglamentariamente se determine.

2. El cambio de sexo y nombre obligará a quien lo hubiere obtenido a solicitar la emisión de un nuevo documento nacional de identidad ajustado a la inscripción registral rectificadora. En todo caso se conservará el mismo número del documento nacional de identidad.

3. La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral se realizará a petición del interesado, su representante legal o persona autorizada por aquel, debiendo garantizarse en todo caso por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original.

#### Artículo 7. *Publicidad.*

No se dará publicidad sin autorización especial de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de la persona.

Disposición adicional primera. *Adición de un apartado 3 al artículo 7 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.*

Se modifica el artículo 7 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre Técnicas de reproducción humana asistida, que queda redactado como sigue:

«Artículo 7. *Filiación de los hijos nacidos mediante técnicas de reproducción asistida.*

1. La filiación de los nacidos con las técnicas de reproducción asistida se regulará por las leyes civiles, a salvo de las especificaciones establecidas en los tres siguientes artículos.

2. En ningún caso, la inscripción en el Registro Civil reflejará datos de los que se pueda inferir el carácter de la generación.

3. Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del nacido.»

Disposición adicional segunda. *Reexpedición de títulos o documentos.*

A efectos de abono de tasas por reexpedición de los títulos o documentos, la rectificación de la mención del sexo en el Registro Civil no se considera causa atribuible a la persona interesada.

Disposición transitoria única. *Exoneración de la acreditación de requisitos para la rectificación de la mención registral del sexo.*

La persona que, mediante informe de médico colegiado o certificado del médico del Registro Civil, acredite haber sido sometida a cirugía de reasignación sexual con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, quedará exonerada de acreditar los requisitos previstos por el artículo 4.1.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta Ley se dicta en ejercicio de las competencias exclusivas del Estado recogidas en el artículo 149.1. 8.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957.*

La Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, queda modificada como sigue:

Uno. El primer párrafo del artículo 6 quedará redactado de la siguiente forma:

«El Registro es público para quienes tengan interés en conocer los asientos, con las excepciones que prevean ésta u otras leyes.»

Dos. El segundo párrafo del artículo 15 quedará redactado de la siguiente forma:

«En todo caso se inscribirán los hechos ocurridos fuera de España, cuando las correspondientes inscripciones deban servir de base a inscripciones exigidas por el derecho español.»

Tres. El segundo párrafo del artículo 54 queda redactado como sigue:

«Quedan prohibidos los nombres que objetivamente perjudiquen a la persona, los que hagan confusa la identificación y los que induzcan a error en cuanto al sexo.»

Cuatro. El artículo 93.2.º queda redactado como sigue:

«2.º La indicación equivocada del sexo cuando igualmente no haya duda sobre la identidad del nacido por las demás circunstancias, así como la mención registral relativa al sexo de las personas en los casos de disforia de género.»

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Justicia, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 84/1978, de 28 de diciembre, por la que se regula la tasa por expedición del Documento Nacional de Identidad.*

El número 2 del artículo 4 de la Ley 84/1978, de 28 de diciembre, queda redactado como sigue:

«Quienes hubieran de renovar preceptivamente su documento durante el plazo de vigencia del mismo, por cambio de domicilio o de datos filiatorios, o por cualquier circunstancia no imputable al interesado.»

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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

Por tanto.

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 15 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

## MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

**5586** *MODIFICACIÓN Estatutos «EUROFIMA» Sociedad Europea para la Financiación de Material Ferroviario. Ampliación de la participación de los ferrocarriles del Estado Húngaro S.A. (MVA) en el capital por acciones de EUROFIMA y modificación del artículo 5 de los Estatutos, hecho en Santiago de Compostela el 23 de junio de 2006.*

DEPARTAMENTO FEDERAL DE ASUNTOS EXTERIORES.  
0.918.0-5. EUROF 1/06

**Notificación a los Gobiernos de los Estados Partes en el Convenio relativo a la constitución de EUROFIMA, Sociedad Europea para la Financiación de Material Ferroviario, hecho en Berna el 20 de octubre de 1955**

MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS

*Ampliación de la participación de los Ferrocarriles del Estado Húngaro S.A. (MAV) en el capital por acciones de EUROFIMA*

El 23 de junio de 2006, la Junta general extraordinaria de accionistas de EUROFIMA, celebrada en Santiago de Compostela, aprobó la ampliación de la participación de los Ferrocarriles del Estado Húngaro S.A. (MAV) en el capital por acciones de EUROFIMA, del 0,5% al 0,7%, mediante la cesión a dicha red, al precio de 5.153 francos suizos cada acción, de

## DISPOSICIONS

### DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

#### **LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**

El president de la Generalitat de Catalunya

Sia notori a tots els ciutadans que el Parlament de Catalunya ha aprovat i jo, en nom del Rei i d'acord amb el que estableix l'article 65 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, promulgo la següent

LLEI

Preàmbul

L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

La llei recull la demanda històrica del ric teixit associatiu que ha liderat durant dècades la reivindicació dels drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals, que han assolit en els darrers anys un reconeixement social i polític que se'ls havia negat, però que encara és lluny de la plena normalització.

Aquesta llei empra el terme *transgènere* per a referir-se a les persones que se senten del sexe contrari al que se'ls ha atribuït en néixer segons llurs característiques biològiques i a les persones que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, tot això amb independència que aquestes persones s'hagin sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Les persones transsexuals, doncs, resten incloses dins la denominació de persones transgènere. En el mateix sentit, la transsexualitat resta inclosa dins la denominació genèrica *transidentitat*, que designa la condició o la qualitat de transgènere.

El nou marc jurídic, tant autonòmic, com estatal o europeu, ha fet possible un canvi de visió social cap a lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals, en gran mesura pel treball continuat de sensibilització, informació i divulgació d'entitats i de persones. D'aquí sorgeixen una sèrie de justificacions que fan necessària aquesta llei, amb la qual es pretén aconseguir la construcció de noves referències de relació basades en la igualtat i el respecte.

Pel que fa a Catalunya, l'Estatut d'autonomia estableix en l'article 40.2 un concepte expressament ampli de família que s'adiu als nous models familiars existents en la societat catalana. Entre els diversos models que esmenta aquest article, hi ha les famílies constituïdes per persones LGBTI, que han assolit a Catalunya un dels reconeixements més amplis respecte de llurs drets i llurs obligacions. Coherentment amb això, l'article 40.7 de l'Estatut estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres» i que «la llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes». En el mateix sentit, l'article 40.8 estableix que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones».

La Resolució 242/III del Parlament de Catalunya, del 4 de desembre de 1991, sobre la no-discriminació de les persones per raons d'opció sexual, explícita el suport als col·lectius i centres associatius que treballen en el camp de l'homosexualitat, i la Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya defensa la no-discriminació per motiu d'opció sexual.

Cal tenir en compte, així mateix, la Llei 3/2005, del 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998 del Codi de

CVE-DOGC-A-14288042-2014

família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela. Aquesta llei estableix, essencialment, l'adopció per part de persones homosexuals.

Pel que fa a l'àmbit de l'Estat, s'han dut a terme, en l'àmbit jurídic, una sèrie d'iniciatives legislatives, entre les quals cal destacar: la Llei 13/2005, de l'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contreure matrimoni; la Llei 14/2006, del 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida; la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones; la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles 27 a 43); i la Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi penal.

Finalment, en l'àmbit europeu s'han d'esmentar les resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, per mitjà del qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

Es pot afirmar, per tant, que la no-discriminació per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que pot afectar diversos àmbits sensibles de la vida de qualsevol persona, ja és present en molts preceptes de la normativa vigent. Aquesta llei de temàtica específica permetrà ampliar el marc normatiu en l'àmbit LGBTI i servirà per aconseguir reduir la discriminació i fomentar valors d'igualtat, respecte i tolerància entre els ciutadans.

D'altra banda, a partir de l'experiència dels darrers anys d'un intens treball de les diverses institucions del Govern de la Generalitat —des de la creació, el 28 de juny de 2005, del Programa per al col·lectiu gai, lesbiana i transsexual, fins a la creació, per mitjà del Decret del 26 de juny del 2007, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, i també la creació i posada en funcionament per acord de Govern, el 5 de setembre de 2006, del Pla interdepartamental per la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, actualitzat per acord de Govern el 9 d'octubre de 2012—, es pot assegurar que amb aquesta llei s'aconseguirà el compliment del que el Govern estableix amb relació a les polítiques de no-discriminació i igualtat i farà que Catalunya continuï essent un país pioner i exemplar pel que fa a l'elaboració i aplicació de polítiques LGBTI.

L'evolució en matèria de drets per a les persones LGBTI ha estat motivada pel canvi de comprensió social respecte a aquesta qüestió, si bé aquest canvi és gradual i desigual. Aquesta llei vol regular un seguit d'aspectes en què les estadístiques dels darrers anys demostren la conveniència d'actuar respecte d'aquesta qüestió.

Tot i que l'aportació, la recopilació i la sistematització de dades és difícil perquè tot just ara comencen a aparèixer els primers indicadors oficials, les estadístiques amb què comptem donen indicis prou clars que la discriminació per motiu d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere es continua produint. Falten dades i indicadors, però tot porta a pensar que els casos reals són molt superiors als que ens mostren les estadístiques. En aquest sentit, un dels objectius de la llei és promoure estudis que facilitin dades reals de la situació i regular la garantia estadística en la recollida de dades.

Un altre àmbit que regula aquesta llei és el de la necessària formació i sensibilització de qualsevol professional que en algun moment de la seva carrera es pugui haver d'enfrontar a un cas relacionat amb la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també el deure d'intervenció.

En l'àmbit de l'educació s'han regulat qüestions perquè en tot el sistema educatiu, com ara en els continguts dels materials escolars, en les activitats esportives escolars i en les de lleure infantil i juvenil, en els recursos formatius o en la formació de mares i pares, es tingui en compte la diversitat afectiva i sexual i s'eviti qualsevol tipus de discriminació, i perquè es disposi de mesures de prevenció i actuació contra l'assetjament de què puguin ésser objecte les persones LGBTI en el medi escolar.

En l'àmbit de la cultura, el lleure i l'esport s'han introduït criteris d'acció positiva contra qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en les activitats esportives, en la producció cultural i en l'educació no formal.

Atenent la importància dels mitjans de comunicació a l'hora d'apropar les diferents realitats socials a la població, la llei planteja recomanacions als mitjans audiovisuals perquè no es permeti la difusió de continguts que puguin fomentar o justificar l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia.

En l'àmbit de la salut, es regula la necessària sensibilització i prevenció pel que fa al VIH/SIDA i altres infeccions de transmissió sexual; l'estudi, la recerca i el desenvolupament de polítiques sanitàries específiques, i també els tractaments associats a la transidentitat i la intersexualitat o l'accés a les tècniques de reproducció

CVE-DOGC-A-14288042-2014

assistida, entre altres mesures, perquè no hi hagi cap tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'atenció sanitària.

Els serveis socials són un altre dels àmbits que regula aquesta llei, tant pel que fa a l'establiment de mesures de suport i de prevenció eficaces per a adolescents i joves en situació de vulnerabilitat i per a persones que puguin patir discriminacions múltiples, com pel que fa al foment del respecte a lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals en els equipaments socials.

La garantia real i efectiva de la no-discriminació i del ple exercici dels drets de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals també són regulats per aquesta llei.

Aquesta llei també estableix la inclusió, en els eixos de les polítiques de cooperació i solidaritat del Govern, de projectes de cooperació que defensin i reconeixin els drets humans de les persones LGBTI.

Pel que fa a la realitat familiar, la norma pretén garantir el reconeixement de l'heterogeneïtat del fet familiar, recollit en la legislació civil i administrativa de Catalunya, en igualtat de condicions i en tots els àmbits.

La llei conté un apartat específic per a les persones transgènere i per a les persones intersexuals, atesa la manca de drets que han patit històricament.

Altres aspectes regulats en aquest text són el dret a la igualtat de tracte, la tutela judicial i la legitimació per a la defensa del dret a la igualtat, el dret d'admissió, el dret a una protecció integral, a l'atenció i reparació, la garantia institucional, l'establiment d'un servei integral i el règim d'infraccions i sancions.

La posada en marxa d'actuacions governamentals innovadores i l'avaluació positiva de les polítiques LGBTI portades a terme fins avui a Catalunya fan aquesta llei necessària per a assegurar que l'avenç en la consecució dels drets està garantit i sigui perdurable, que empari i desenvolupi aquelles actuacions i que eviti així qualsevol ombra d'inseguretat jurídica.

Aquesta llei vol avançar, doncs, en el reconeixement dels drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals en tres sentits. En primer lloc, completant la legislació sobre els drets i llibertats d'aquestes persones; en segon lloc, per a garantir el desenvolupament bàsic de les competències que té la Generalitat i que li han estat encomanades per mitjà dels fulls de ruta que han marcat els plans de Govern; i, en tercer lloc, per a complir i complementar la legislació existent, l'Estatut d'autonomia, la normativa estatal i la normativa europea en matèria de drets i deures de les persones.

## Títol preliminar. Disposicions generals

### Article 1. Objecte

1. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.

2. Les mesures que estableix aquesta llei per a fer efectiu el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals (LGBTI) a la igualtat i la no-discriminació a què fa referència l'apartat 1 afecten:

a) Totes les àrees de la vida social.

b) Totes les etapes de la vida.

c) Totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

### Article 2. Finalitat

La finalitat d'aquesta llei és establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en què s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones.

### Article 3. Àmbit d'aplicació i garantia de compliment

1. Aquesta llei s'aplica, en l'àmbit territorial de Catalunya, a qualsevol persona, física o jurídica, de dret públic o privat, independentment de la situació administrativa o personal en què es trobi, sens perjudici del que estableixen la legislació en matèria d'estrangeria, els tractats internacionals aplicables i l'altra legislació vigent.
2. La Generalitat i els ens locals han de garantir el compliment d'aquesta llei i promoure les condicions per a fer-la plenament efectiva en els àmbits competencials respectius.

### Article 4. Definicions

Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

- a) *Discriminació directa*: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- b) *Discriminació indirecta*: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- c) *Discriminació per associació*: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- d) *Discriminació per error*: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- e) *Discriminació múltiple*: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transgènere o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- f) *Ordre de discriminar*: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- g) *Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere*: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- h) *Represàlia discriminatòria*: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa.
- i) *Victimització secundària*: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels déficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions d'altres agents implicats.

### Article 5. Clàusula general antidiscriminatòria

1. Les administracions públiques de Catalunya i el Síndic de Greuges han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.
2. El dret a la no-discriminació ha d'ésser un principi informador de l'ordenament jurídic català, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial. Aquest dret vincula tant els poders públics com els particulars.

### Article 6. Principis orientadors de l'actuació dels poders públics

D'acord amb els principis orientadors que inspiren aquesta llei, l'actuació dels poders públics amb relació a les persones LGBTI ha de:

CVE-DOGC-A-14288042-2014

- a) Protegir la integritat, la dignitat i la llibertat de totes les persones, d'acord amb els drets fonamentals i els drets humans universals.
- b) Dotar d'un caràcter integral i transversal les mesures que adoptin en aquest àmbit.
- c) Garantir el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- d) Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per la prevenció i la detecció de la discriminació, per l'atenció a les persones que en pateixin, per la recuperació d'aquestes persones i pel garantiment de llur dret a la reparació.
- e) Emprar la participació, la no-invisibilització i la representació de les persones LGBTI, i també llur realitat i necessitats específiques, tant en l'àmbit públic com en el privat.
- f) Atendre la diversitat de situacions de discriminació en què es poden trobar les persones LGBTI, tenint en compte les interaccions de l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat amb qualsevol altra circumstància personal o social que pugui ésser causa de discriminació.
- g) Fer efectiu el reconeixement de l'heterogeneïtat del fet familiar en el dret català, tant públic com privat, en la pràctica judicial i administrativa i en totes les actuacions de la Generalitat.
- h) Assegurar la cooperació interadministrativa.
- i) Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitació dels professionals.
- j) Promoure l'estudi i la recerca sobre la diversitat afectiva i sexual que serveixin per a eradicar la discriminació i la violència envers les persones LGBTI.
- k) Establir mesures de foment de les entitats que treballen per a fer efectius els drets i la no-discriminació de les persones LGBTI.
- l) Adequar les actuacions que duguin a terme i les mesures que adoptin a les necessitats específiques dels petits municipis i del món rural.

## Títol I. Organització administrativa

### Capítol I. Òrgan participatiu i consultiu permanent

#### Article 7. El Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals

1. Es crea el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals, com un espai de participació ciutadana superior en matèria de drets i deures de les persones LGBTI i com a òrgan consultiu de les administracions catalanes que incideixen en aquest àmbit, sens perjudici de les funcions i les competències d'altres òrgans o ens que la legislació estableixi. En aquest Consell hi tenen representació les associacions que treballin principalment en favor dels drets de les persones LGBTI i persones i professionals que hagin destacat per llur tasca i expertesa en aquest àmbit.

2. El Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals s'adscriu al departament competent en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI. El Consell pot rebre informació sobre l'aplicació del que estableix aquesta llei i formular propostes de millorament en l'actuació dels serveis públics de les administracions catalanes i de la resta d'àmbits que són objecte d'aquesta llei i informar sobre projectes normatius i no normatius.

3. El Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals té representació en els òrgans de participació governamentals dels àmbits que són objecte d'aquesta llei que el Govern estableixi.

### Capítol II. Execució i coordinació de les polítiques LGBTI

#### Article 8. Òrgan coordinador de les polítiques LGBTI

CVE-DOGC-A-14288042-2014

1. El Govern ha de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGBTI dels diversos departaments de la Generalitat. Aquest òrgan s'ha de dotar de mitjans personals i materials suficients.
2. El Govern ha d'impulsar la planificació d'actuacions administratives en cada àmbit departamental. Aquesta planificació ha d'incloure la fixació d'objectius, la programació d'actuacions, l'avaluació dels resultats obtinguts i la formulació de propostes de millorament de les polítiques LGBTI.
3. Els departaments de la Generalitat han d'aplicar aquesta llei amb la col·laboració i la coordinació d'aquest òrgan.
4. S'han d'establir, si escau, la col·laboració i la coordinació oportunes entre l'òrgan coordinador i el Síndic de Greuges, la Fiscalia i altres organismes que incideixin en l'àmbit de la no-discriminació.
5. L'òrgan coordinador ha d'informar periòdicament el Parlament i el Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals de l'impacte social d'aquesta llei.

#### Article 9. Servei d'atenció integral

1. L'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI ha d'oferir un servei d'atenció integral per a atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, amb la finalitat de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les necessitats d'aquestes persones.
2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, i amb l'objectiu de garantir l'accés dels ciutadans a aquest servei, s'ha de procurar una atenció permanent amb personal que tingui formació en matèria de conductes discriminatòries i en l'ús eficaç i eficient dels mitjans electrònics.
3. Els professionals adscrits a aquest servei han de tenir formació relacionada amb els drets civils i en matèria de no-discriminació.

### Títol II. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI

#### Capítol I. Professionals que actuen en àmbits sensibles

##### Article 10. Formació i sensibilització

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.
2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

##### Article 11. Deure d'intervenció

1. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.
2. Als efectes del que estableix l'apartat 1, s'ha d'elaborar un protocol específic d'actuació.

#### Capítol II. Sectors d'intervenció

##### Article 12. Educació



CVE-DOGC-A-14288042-2014

1. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per *coeducació* l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
2. D'acord amb aquest principi de coeducació, s'ha de vetllar perquè la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere i els diferents models de família siguin respectats en els diferents àmbits educatius.
3. El principi de coeducació s'ha d'incorporar als plans d'acció tutorial i als plans i reglaments de convivència dels centres educatius.
4. Els continguts dels materials escolars, educatius i formatius, en qualsevol format, i el llenguatge que s'hi emprí han de tenir en compte la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i evitar qualsevol mena de discriminació per aquest motiu.
5. El respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i als principis d'aquesta llei ha d'ésser efectiu en tot el sistema educatiu, en els centres i entitats de formació, en l'educació d'adults, en la formació de mares i pares, en les activitats esportives escolars i en les activitats de lleure infantil i juvenil.
6. S'ha de vetllar per la conscienciació i la prevenció de la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i oferir mecanismes als centres perquè detectin situacions de discriminació o exclusió de qualsevol persona per les dites raons. En aquest sentit, s'ha de promoure el desplegament efectiu de plans de convivència amb un èmfasi especial en les mesures de prevenció i d'actuació contra l'assetjament de què poden ésser objecte les persones LGBTI en el medi escolar.
7. L'Administració de la Generalitat, per mitjà del departament competent en matèria d'educació, ha de garantir el desplegament del que estableix aquest article i ha de vetllar perquè les escoles, els instituts i els altres centres educatius constitueixin un entorn amable per a la diversitat sexual i afectiva en què els alumnes i els professors puguin viure d'una manera natural llur orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i es contribueixi així a la creació de models positius per a la comunitat educativa.

#### Article 13. Universitats

1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari.
2. La Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

#### Article 14. Cultura, lleure i esport

1. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar per la incorporació d'activitats per a la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere als àmbits de la cultura, el lleure i l'esport següents:
  - a) Certàmens culturals i esdeveniments esportius.
  - b) Projectes relacionats amb la recuperació de la memòria històrica.
  - c) Espectacles i produccions culturals infantils i juvenils.
  - d) Recursos didàctics i fons documentals en l'educació no formal.
2. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir:
  - a) La promoció i difusió de les bones pràctiques de les associacions i les empreses d'educació en el lleure i de les entitats juvenils amb relació als principis d'aquesta llei.
  - b) Juntament amb les federacions esportives, la lliure participació de les persones LGBTI a les competicions i el tracte correcte d'aquestes persones a les instal·lacions esportives.
  - c) L'ampliació de les funcions de l'Observatori Català de l'Esport pel que fa a les accions contra la violència i la

CVE-DOGC-A-14288042-2014

discriminació en l'àmbit esportiu, i la recollida de les bones pràctiques de sensibilització dels clubs, les agrupacions i les federacions esportives.

d) L'accés a bibliografia específica sobre la temàtica LGBTI.

e) L'adopció de les mesures pertinents en funció de la competència en matèria d'espectacles i activitats recreatives per a evitar que es puguin cometre actes homofòbics, bifòbics o transfòbics.

#### Article 15. Mitjans de comunicació

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya, amb relació als mitjans de comunicació, ha de:

a) Vetllar perquè el codi deontològic dels mitjans de comunicació no vulneri els principis d'aquesta llei pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives.

b) Establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat.

c) Vetllar perquè els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emeti siguin respectuosos amb les persones LGBTI.

d) Vetllar perquè els mitjans de comunicació tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

e) Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin en la programació la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i pel que fa als models de família.

f) Fer un seguiment de les informacions que ofereixin un tractament contrari a la diversitat sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i fer-ne un recull periòdic. L'informe que en resulti s'ha de lliurar al Síndic de Greuges, al Parlament de Catalunya i al Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals.

#### Article 16. Salut

1. El sistema sanitari de Catalunya ha d'incorporar la perspectiva de gènere i ha de tenir en compte les necessitats específiques de les persones LGBTI, amb la finalitat de garantir-los el dret a rebre l'atenció sanitària i a gaudir dels serveis de salut en condicions objectives d'igualtat.

2. El sistema sanitari de Catalunya ha de garantir, per mitjà de protocols d'actuació específics, que els membres de parelles estables, amb independència de llur orientació sexual o identitat de gènere, tinguin els mateixos drets que la normativa sectorial sanitària reconeix als cònjuges o familiars més propers. Pel que fa al consentiment per substitució, el convivent en parella estable té, respecte de l'altre membre de la parella, la consideració de familiar més proper.

3. Les administracions públiques de Catalunya, en les línies d'actuació relatives a la salut i al sistema sanitari, han de:

a) Vetllar perquè la política sanitària sigui respectuosa amb les persones LGBTI i no tracti directament o indirectament la condició d'aquestes persones, especialment transgènere i intersexuals, com una patologia.

b) Elaborar polítiques de salut pública que vetllin pel dret a la salut de les persones LGBTI, amb l'adaptació dels protocols establerts, si escau.

c) Establir estratègies específiques per a afrontar els problemes de salut específics de les persones LGBTI i enfortir la vigilància epidemiològica sensible a les diverses situacions de salut i de malaltia d'aquestes persones, amb respecte, en qualsevol cas, pel dret a la intimitat dels afectats.

d) Crear mecanismes de participació de les persones, les entitats i les associacions LGBTI en les polítiques relatives a la salut sexual.

e) Garantir l'estudi, la recerca i el desenvolupament de polítiques sanitàries específiques per a persones LGBTI.

f) Promoure entre els diversos estaments de les institucions sanitàries l'establiment de pràctiques sanitàries o teràpies psicològiques lícites i respectuoses, i en cap cas aversives, pel que fa a l'orientació sexual, la identitat

CVE-DOGC-A-14288042-2014

de gènere i l'expressió de gènere.

- g) Reconèixer el dret d'accés als mètodes preventius que garanteixen pràctiques sexuals més segures i eviten les infeccions de transmissió sexual i el tractament consegüent, i fomentar l'ús d'aquests mètodes.
- h) Reconèixer el dret a la prevenció, a la detecció eficaç i al tractament integral d'acord amb la cartera de serveis vigent, tenint en compte la seva revisió en funció dels avenços científics. Dur a terme activitats periòdiques de promoció de la salut, de prevenció de la malaltia i de sensibilització i de suport comunitari amb relació a les infeccions de transmissió sexual, tant per a homes com per a dones.
- i) Incorporar al sistema sanitari l'atenció integral a persones transgènere i a persones intersexuals, d'acord amb la cartera de serveis vigent, tenint en compte la seva revisió segons els avenços científics, i definint els criteris d'accés tant al tractament hormonal com a la intervenció quirúrgica. S'ha de tenir en compte la voluntat de la persona afectada en la presa de decisions, sempre que la seva vida no estigui en perill o les condicions de salut no es puguin veure perjudicades, d'acord amb la normativa vigent. Pel que fa als menors, s'ha de tenir especialment en compte, a més, llur dret al lliure desenvolupament de la personalitat i llur capacitat i maduresa per a prendre decisions.
- j) Establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa i els formularis mèdics s'adeqüin a l'heterogeneïtat del fet familiar i a les circumstàncies de les persones LGBTI.
- k) Garantir a les dones lesbianes la igualtat d'accés a les tècniques de reproducció assistida.

#### Article 17. Acció social

1. Les administracions públiques de Catalunya han de posar especial cura al suport a adolescents i joves LGBTI que estiguin en situació de vulnerabilitat o aïllament social i han de treballar en la prevenció de situacions que puguin atemptar contra la vida o la salut d'aquestes persones per causes derivades de llur condició personal.
2. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar mesures i actuacions de suport per a adolescents i joves LGBTI que hagin estat expulsats del domicili familiar o n'hagin marxat voluntàriament a causa de situacions de maltractament i pressió psicològica.
3. S'han d'establir mesures de prevenció per a les persones LGBTI que puguin patir discriminació múltiple, amb l'objectiu d'evitar situacions de discriminació, risc d'exclusió social i vulnerabilitat.
4. Els serveis socials, i específicament les residències per a la gent gran, tant públiques com privades, han de vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació de les persones LGBTI, tant si viuen soles com si viuen en parella. S'ha de fomentar el respecte a la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere entre els usuaris dels serveis socials.
5. En les residències o altres equipaments en què es diferencien els espais per sexes, s'ha de vetllar perquè la persona transgènere pugui fer ús dels espais assignats al gènere sentit.

#### Article 18. Ordre públic i privació de llibertat

En l'àmbit de l'ordre públic i de la privació de llibertat, el Govern ha de:

- a) Establir les mesures pertinents per a garantir un tracte i una estada adequats de les persones LGBTI a les dependències policials.
- b) Establir normes d'identificació i escorcoll per a persones transgènere d'acord amb la identitat sentida.
- c) Permetre i facilitar als detinguts i als interns transgènere, tant per part de l'autoritat policial com per part de l'autoritat penitenciària, la continuïtat de qualsevol tractament mèdic o hormonal que estiguin seguint.
- d) Garantir que els interns transgènere als centres penitenciaris rebin un tracte i tinguin unes condicions de vida que corresponguin al gènere amb què s'identifiquin.
- e) Garantir que en la formació inicial i continuada del personal de seguretat, com ara policies locals, Cos de Mossos d'Esquadra i personal penitenciari, entre altres, es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGBTI.
- f) Aplicar un protocol per a tractar íntegrament i adequadament les víctimes d'agressions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

g) Promoure la denúncia per part de les víctimes de violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

#### Article 19. Participació i solidaritat

1. En els eixos de les polítiques de cooperació i foment de la pau i dels drets humans que porti a terme la Generalitat a favor del desenvolupament, s'ha de promoure la lluita pels drets de les persones LGBTI i s'han d'impulsar projectes de cooperació que defensin i reconeixin els drets humans d'aquestes persones en països en què pateixen persecució o discriminació o aquests drets no els són reconeguts.

2. S'han d'impulsar les actuacions següents:

a) Introduir la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com una àrea més de treball en l'àmbit de la immigració. Donar suport a les persones que han patit persecució o represàlies en llurs països d'origen per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

b) Establir una comunicació estable amb el conjunt de representants de les creences religioses que conviuen a Catalunya.

#### Capítol III. Mercat de treball

#### Article 20. Integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI

1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

#### Article 21. Mesures i actuacions per a l'ocupació

El departament competent en matèria de treball ha de:

a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.

b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:

1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.

2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.

3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.

4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.

c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.

d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.

CVE-DOGC-A-14288042-2014

- e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
- f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.
- h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

## Capítol IV. Famílies

### Article 22. Les famílies LGBTI

1. Les famílies gaudeixen de la protecció jurídica que determina la llei, que empara sense discriminació les relacions familiars derivades del matrimoni, la convivència en parella estable i les famílies formades per un progenitor amb els seus descendents.
2. S'ha de garantir, d'acord amb la normativa vigent, que en la valoració de la idoneïtat en els processos d'adopció no hi hagi discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. El procés d'estudi i valoració de la idoneïtat ha d'ésser formador, transparent, contradictori i informador, d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
3. Els òrgans competents de la Generalitat en matèria de família i igualtat, i també els governs locals, poden establir programes d'informació dirigits a les famílies amb l'objectiu de divulgar les diverses realitats afectives i de gènere i combatre la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. S'ha d'incidir particularment en la informació i promoció de la igualtat de tracte de les persones LGBTI més vulnerables per raó del gènere i per raó de l'edat, com els adolescents, els joves i les persones grans, per a garantir el gaudiment total de llurs drets i el lliure desenvolupament de llur personalitat en l'àmbit familiar.
4. El servei d'atenció integral a què fa referència l'article 9, en coordinació amb els governs locals, ha d'atendre les víctimes de discriminació en l'àmbit familiar i donar-los suport, especialment en els casos de violència masclista o en els casos en què es trobin implicats els grups LGBTI.
5. En cas de mort d'un membre d'una parella estable, l'altre membre de la parella ha de poder prendre part, en les mateixes condicions que en cas de matrimoni, en els tràmits i les gestions relatius a la identificació i disposició del cadàver, l'enterrament, la recepció d'objectes personals o qualsevol altre tràmit o gestió que siguin necessaris.
6. Les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

## Títol III. Transidentitat i intersexualitat

### Article 23. Persones transgènere i persones intersexuals

1. En l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat.
2. Les administracions públiques de Catalunya han de vetllar, en qualsevol de llurs procediments, pel respecte

CVE-DOGC-A-14288042-2014

a la confidencialitat de les dades relatives a la identitat de gènere de les persones beneficiàries d'aquesta llei.

3. S'ha de garantir, en qualsevol cas, el dret a consulta i a informació específica per a persones transgènere i per a persones intersexuales en àmbits com l'accés al mercat de treball, els tractaments hormonals i les intervencions quirúrgiques o la salut sexual i reproductiva.

4. Les persones transgènere i les persones intersexuales s'han poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

#### Títol IV. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat

##### Capítol I. Disposicions generals

###### Article 24. Tutela judicial i administrativa del dret a la igualtat de les persones LGBTI

La tutela judicial i administrativa davant les conculcacions del dret a la igualtat de les persones LGBTI ha de comprendre, segons el cas, l'adopció de totes les mesures necessàries adreçades al cessament immediat de la discriminació, l'adopció de mesures cautelars, la prevenció de violacions imminents o ulteriors, la indemnització dels danys i perjudicis causats i el restabliment de la persona perjudicada en el ple exercici del seu dret. Es presumeix l'existència de dany moral si la discriminació resta acreditada; el dany s'ha de valorar atenent les circumstàncies del cas i la gravetat de la lesió efectivament produïda.

###### Article 25. Legitimació per a la defensa del dret a la igualtat de les persones LGBTI

1. Tenen la consideració d'interessat en els procediments administratius en què calgui pronunciar-se respecte d'una situació de discriminació, i sempre amb l'autorització de la persona o persones afectades, les entitats, associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre llurs finalitats la defensa i la promoció dels drets humans. Tenen la mateixa consideració els sindicats, les associacions professionals i les organitzacions de consumidors i usuaris.

2. D'acord amb els termes establerts per les lleis processals, les entitats, les associacions, les organitzacions i els sindicats a què fa referència l'apartat 1 estan legitimats per a defensar els drets i els interessos dels afiliats o associats que ho vulguin així en processos judicials civils, contenciosos administratius i socials.

##### Capítol II. Dret d'admissió

###### Article 26. Dret d'admissió

1. L'exercici del dret d'admissió no pot comportar en cap cas discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. La prohibició de discriminació abasta tant les condicions d'accés com la permanència en els establiments, i l'ús i el gaudi dels serveis que s'hi presten. Els criteris i les limitacions de les condicions, tant d'accés com de permanència, han d'ésser exposats per mitjà de rètols visibles col·locats en els llocs d'accés i per altres mitjans que es determinin per reglament.

3. Els titulars dels establiments i espais oberts al públic i els organitzadors d'espectacles i activitats recreatives estan obligats a impedir-hi l'accés o a expulsar-ne les persones següents, amb l'auxili, si cal, de la força pública:

a) Les persones que violentin de paraula o de fet altres persones per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

b) Les persones que duguin i exhibeixin públicament símbols, indumentària o objectes que incitin a la violència, a la discriminació o a l'homofòbia, la bifòbia o la transfòbia.

### Capítol III. Dret a l'atenció i a la reparació

#### Article 27. Dret a una protecció integral, real i efectiva

Les administracions públiques de Catalunya han de garantir a les persones LGBTI que pateixen o es troben en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva.

#### Article 28. Contravenció de la llei en l'àmbit contractual

Són nuls de ple dret les disposicions, els actes o les clàusules dels negocis jurídics que constitueixen o causen discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i poden donar lloc a responsabilitats d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

#### Article 29. Dret a l'atenció i a l'assistència jurídica

Les administracions públiques de Catalunya han d'establir els mecanismes necessaris per a garantir que les persones LGBTI tinguin dret a rebre tota la informació i assistència jurídica especialitzada relacionada amb la discriminació i els diversos tipus de violències exercides contra aquestes persones.

#### Article 30. Inversió de la càrrega de la prova

1. D'acord amb el que estableixen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o l'interessat al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.
2. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere poden ésser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics. També es poden tenir en compte proves estadístiques i tests de situació. S'han d'establir per reglament les condicions i garanties aplicables.
3. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.
4. El que estableix l'apartat 1 no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

### Capítol IV. Règim d'infraccions i sancions

#### Article 31. Concepte d'infracció

1. Són infraccions administratives en l'àmbit dels drets de les persones LGBTI les accions o omissions tipificades per aquesta llei i compreses dins l'àmbit material de competència de la Generalitat o dels ens locals de Catalunya, sempre que no constitueixin falta o delicte.
2. No es considera discriminació la diferència de tracte basada en alguna de les causes establertes per aquesta llei derivada d'una disposició, una conducta, un acte, un criteri o una pràctica que es pugui justificar objectivament per una finalitat legítima i com a mitjà adequat, necessari i proporcionat per a assolir-la.
3. Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral.

#### Article 32. Concurrencia amb l'ordre jurisdiccional penal

1. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els supòsits en què s'aprecii identitat de subjecte, fets i fonament.

2. En els casos en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ésser constitutives de delictes o falta, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions. En els casos en què no s'estimi l'existència de delictes o falta penal, l'òrgan administratiu ha de continuar el procediment sancionador i considerar provats els fets que ho hagin estat en seu judicial.

#### Article 33. Procediment

1. Els òrgans competents per a iniciar, instruir i resoldre els expedients sancionadors han d'aplicar la normativa de procediment sancionador aplicable als àmbits de competència de l'Administració de la Generalitat, d'acord amb els principis de legalitat, competència, irretroactivitat, tipicitat, responsabilitat, proporcionalitat, prescripció i prohibició de doble sanció.

2. Si l'òrgan competent, durant la fase d'instrucció, considera que la potestat sancionadora amb relació a la presumpta conducta infractora correspon a una altra administració pública, ha de posar aquest fet en el seu coneixement i li ha de trametre l'expedient corresponent.

#### Article 34. Infraccions

1. Les infraccions poden ésser lleus, greus o molt greus d'acord amb el que estableix aquesta llei, sempre que no siguin constitutives de falta o delictes.

2. Les infraccions no poden ésser objecte de sanció sense instrucció prèvia de l'expedient pertinent, d'acord amb el procediment administratiu.

3. Són infraccions lleus:

a) Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada.

b) Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència, i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

c) Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

4. Són infraccions greus:

a) Fer servir expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones o llurs famílies, per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera intencionada i reiterada.

b) Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de llurs famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes o falta de caràcter penal.

c) Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o establiment obert al públic per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'aquesta persona.

d) Emetre intencionadament i reiteradament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en els mitjans de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.

5. Són infraccions molt greus:



CVE-DOGC-A-14288042-2014

- a) L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o llurs famílies per causa de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
  - b) Convocar espectacles públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.
6. La discriminació múltiple i la victimització secundària incrementen d'un grau, respecte a cadascuna de les causes que hi concorren, el tipus d'infracció establert per aquesta llei.

#### Article 35. Sancions

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'una quantia equivalent a l'import mensual de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, corresponent a un període d'entre set dies i tres mesos. Si no hi ha reiteració, l'òrgan competent per a imposar la sanció pot substituir aquesta sanció per una advertència escrita.
2. Per la comissió d'infraccions greus es pot imposar una de les sancions següents, o més d'una:
- a) Multa per una quantia equivalent a l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre tres mesos i un dia i set mesos.
  - b) Prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període d'un any, com a màxim.
  - c) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període d'un any, com a màxim.
3. Per la comissió d'infraccions molt greus es pot imposar una de les sancions següents, o més d'una:
- a) Multa per una quantia equivalent a l'import de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre set mesos i un dia i deu mesos.
  - b) Prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de dos anys, com a màxim. En cas de reincidència o reiteració, la prohibició pot ésser per un màxim de cinc anys.
  - c) Prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els seus organismes autònoms i els seus ens públics per un període d'entre un any i un dia i tres anys.
4. Per a concretar les sancions que sigui procedent d'imposar i, si escau, per a graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció, o les sancions, aplicades a la lesió ocasionada, al nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i a la naturalesa del deure afectat segons la legislació vigent. S'han de considerar especialment els criteris següents:
- a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor.
  - b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.
  - c) La reincidència o la reiteració.
  - d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.
  - e) La transcendència econòmica i social de la infracció.
  - f) L'incompliment reiterat dels advertiments o recomanacions previs de la Inspecció de Serveis Socials.
  - g) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.
  - h) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat una resolució.
5. L'objectiu de la sanció ha d'ésser la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que hagi causat o pugui causar la discriminació.

#### Article 36. Responsables

1. Són responsables de les infraccions tipificades per aquesta llei les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits d'infracció establerts per aquest capítol.

CVE-DOGC-A-14288042-2014

2. La responsabilitat és solidària quan hi hagi diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun en la comissió de la infracció.

#### Article 37. Prescripció

1. Les infraccions tipificades de lleus per aquesta llei prescriuen al cap de sis mesos; les tipificades de greus, al cap de dotze mesos; i les tipificades de molt greus, al cap de divuit mesos.

2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap de tres mesos si són lleus, al cap de sis mesos si són greus i al cap de dotze mesos si són molt greus.

#### Article 38. Competència

1. La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI.

2. El Síndic de Greuges pot instar l'òrgan competent per a imposar sancions a incoar els expedients per incompliment d'aquesta llei per causa d'acció o omissió de les administracions públiques.

#### Article 39. Garantia estadística

1. L'obtenció de dades estadístiques oficials per a l'elaboració de polítiques públiques antidiscriminatòries en l'àmbit LGBTI s'ha de portar a terme en el marc de la legislació catalana en matèria estadística, especialment pel que fa a la regulació del secret estadístic, en els termes establerts per la normativa catalana d'estadística vigent, la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal i la resta de normativa aplicable.

2. L'òrgan responsable de coordinar les polítiques LGBTI ha d'elaborar i encarregar, i publicar periòdicament, estadístiques i estudis qualitius relatius especialment a:

a) Agressions i discriminacions contra persones LGBTI.

b) Denúncies presentades en virtut d'aquesta llei i denúncies penals presentades per delictes en l'àmbit de la discriminació o la violència contra persones LGBTI.

c) Resolucions administratives i sentències judicials, i el sentit d'aquestes, relacionades amb l'objecte d'aquesta llei, en particular les que poden provar l'existència de discriminacions indirectes i ajudar a elaborar mesures per a polítiques públiques antidiscriminatòries.

3. L'òrgan responsable de coordinar les polítiques LGBTI pot proposar l'establiment d'acords i convenis amb altres administracions i institucions públiques i organitzacions per a donar compliment a l'apartat 2.

#### Disposicions addicionals

##### Primera. Coordinació interdepartamental

1. El Govern ha de garantir mecanismes de coordinació entre els departaments de la Generalitat competents per raó de la matèria perquè duguin a terme les polítiques públiques i apliquin els principis establerts per aquesta llei.

2. Per a adequar les actuacions d'inspecció administrativa als principis i les polítiques públiques a què fa referència l'apartat 1, els òrgans competents de cada departament per raó de la matèria han d'iniciar un estudi del conjunt d'instruments per a l'elaboració d'un pla de formació interna adreçat al personal funcionari que hagi de portar a terme aquesta activitat.

##### Segona. Impacte social de la llei

CVE-DOGC-A-14288042-2014

En el termini de dos anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, l'òrgan que coordini les polítiques LGBTI dels diversos departaments de la Generalitat ha d'avaluar l'impacte social d'aquesta llei i fer pública aquesta avaluació.

#### Tercera. Cooperació i col·laboració entre institucions

1. El Síndic de Greuges, d'acord amb les atribucions que li assignen l'Estatut d'autonomia i la Llei 24/2009, del 23 de desembre, exerceix les funcions relatives a la defensa de drets i llibertats en matèria de no-discriminació de les persones LGBTI que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions, tant públiques com privades.
2. El Govern ha de cooperar, en l'àmbit de la no-discriminació de les persones LGBTI, amb els organismes i òrgans competents en la defensa de drets i llibertats, oferir-los tota la informació de què disposi i donar-los el suport necessari en llurs actuacions.
3. El Govern ha de proposar un conveni de col·laboració a l'autoritat judicial, al Ministeri Fiscal i al Síndic de Greuges en el termini de sis mesos a comptar de la creació de l'òrgan coordinador de les polítiques LGBTI a què fa referència l'article 8.

#### Quarta. Aprovació d'una llei per a la no-discriminació

1. El Govern, en el termini de vuit mesos a comptar de la data de publicació d'aquesta llei, ha de trametre al Parlament un projecte de llei per a la no-discriminació.
2. La llei per a la no-discriminació ha de regular, des d'una perspectiva integral i transversal, mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir les diverses formes de discriminació en el sector públic i privat, d'acord amb les competències que la Generalitat té reconegudes, i ha d'establir un règim sancionador que contingui la tipificació, la classificació i els criteris de graduació de les infraccions relacionades amb les diverses formes de discriminació.
3. L'harmonització del règim sancionador de la llei per a la no-discriminació i el de la llei present s'ha de fer de manera que resti garantit, en tot cas, el nivell de protecció de les persones LGBTI.
4. En el cas que la llei per a la no-discriminació creï un òrgan per a garantir, millorar i promoure el dret de les persones a no ésser objecte de discriminació, aquest òrgan pot assumir les polítiques d'atenció, informació, assessorament i avaluació i la potestat sancionadora que estableix la llei present. L'assumpció d'aquestes competències per part del dit òrgan ha de garantir, com a mínim, el nivell de protecció i d'actuació enfront de la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que assegura la llei present.

#### Disposicions transitòries

##### Primera. Vigència del Decret 141/2007

El Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals substitueix a tots els efectes el Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals creat pel Decret 141/2007, del 26 de juny. Mentre no entri en vigor un nou reglament, el dit decret manté la seva vigència en tot el que no contradigui aquesta llei.

##### Segona. Procediment sancionador

Mentre no s'aprovi un decret que reguli el procediment sancionador en matèria antidiscriminatòria, continua essent aplicable el procediment establert pel Decret 278/1993, del 9 de novembre, sobre el procediment sancionador d'aplicació als àmbits de competència de la Generalitat.

## Disposicions finals

### Primera. Termini per al desplegament reglamentari

El Govern, en l'àmbit de les seves competències, ha de dictar en el termini d'un any a comptar de l'aprovació d'aquesta llei les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per a aplicar-la i desplegar-la.

### Segona. Entrada en vigor i afectacions pressupostàries

1. Aquesta llei entra en vigor l'endemà d'haver estat publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. Els preceptes el compliment dels quals exigeix la realització de despesa amb càrrec als pressupostos de la Generalitat tenen efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei dels pressupostos corresponents a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor de la llei present.

Per tant, ordeno que tots els ciutadans als quals sigui d'aplicació aquesta llei cooperin al seu compliment i que els tribunals i les autoritats als quals pertochi la facin complir.

Palau de la Generalitat, 10 d'octubre de 2014

Artur Mas i Gavarró

President de la Generalitat de Catalunya

(14.288.042)



EL CONSELL DE GOVERN DEL DIA 13 DE FEBRER DE 2014  
APROVA EL PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA PER  
A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ I L'ACTUACIÓ CONTRA LES  
SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O  
D'ORIENTACIÓ SEXUAL

## Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual

---

### ANTECEDENTS

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, diverses facultats de la Universitat de Barcelona havien aprovat protocols propis referents a les situacions d'assetjament. La Universitat disposa de: a) el *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat d'Economia i Empresa amb data 4 de novembre de 2011; b) el *Protocol de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Dret amb data 16 de novembre de 2011; c) el *Protocol de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere*, amb data 26 de febrer de 2012, i d) el *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Biologia amb data 21 de març de 2013.

Aquest protocol recull en gran mesura el contingut dels protocols esmentats amb la intenció que serveixi per a tota la Universitat.

### I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats que apliquessin totes les mesures necessàries per eradicar la violència contra la dona.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i eradicar la violència de gènere.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la Llei d'universitats de Catalunya) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. La universitat ha de preveure i eradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal

d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i alhora garantir una convivència respectuosa entre tothom.

La universitat ha de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions: entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la Constitució espanyola, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i l'Estatut de la Universitat de Barcelona (vegeu l'annex 1).

En el seu Estatut, la Universitat de Barcelona es compromet a garantir el «respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats», tot assumint la defensa de la seguretat i la integritat de les persones en l'exercici d'aquestes tasques (article 4.2). Igualment, la Universitat de Barcelona vetlla perquè totes les persones membres de la comunitat universitària respectin i facin seus els valors propis de la Universitat, que són els de «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1).

Amb aquest protocol sobre la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual, la Universitat vol avançar en el seu compromís en l'eradicació de la violència de gènere en l'àmbit universitari. No es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena.

D'aquesta manera, la Universitat de Barcelona es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual, i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de queixa i reacció. La Universitat posa a disposició de la comunitat universitària un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les víctimes d'assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegin.

Alhora, resulta primordial que la Universitat de Barcelona fomenti la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la seva tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives en el valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Aquest protocol ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona.

## II. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

- Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i donar pautes per identificar aquestes situacions, prevenir-les i evitar que es produeixin.

- Disposar de l'organització específica i determinar procediments àgils d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades. Aplicar, en tot moment, les mesures que en cada cas siguin adients per protegir les víctimes i acabar amb l'assetjament i, si escau, aplicar les mesures sancionadores pertinents.
- Garantir la confidencialitat de les persones afectades.

### III. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació.

**Respecte i protecció.** S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades.

Totes les persones que participen en aquest procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol i donar-hi el seu consentiment en relació a la seva aplicació (vegeu l'annex 4).

**Confidencialitat.** Totes les consultes o queixes que es tramitin sobre possibles situacions d'assetjament estan protegides pel principi de confidencialitat.

Es preserva l'anonimat de les persones afectades. Les persones que participin en el procediment previst en el protocol, ja sigui com a instructores, assessores o en condició de testimonis, han d'observar el deure de sigil sobre aquest assumpte per tal de preservar la privacitat de les persones implicades. Igualment, les persones que presentin la queixa, les persones afectades i les persones acusades han de mantenir la confidencialitat del cas.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual són dades especialment sensibles i es tracten de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

Està prohibit difondre els documents relacionats amb la queixa o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una queixa o un procediment judicial o administratiu; en tot cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits.

**Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en aquest procediment s'ha d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent.

En tot cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir els 60 dies lectius, exceptuant els casos que, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

**Imparcialitat i contradicció.** El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Protecció de la dignitat de les persones afectades.** La Universitat de Barcelona ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadores.

**Protecció davant de possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona no admet les represàlies contra les persones que efectuïn una queixa, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual, en els termes que preveu la normativa aplicable.



#### IV. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

La Universitat de Barcelona considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual com un comportament indegut, per la qual cosa es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a tota la comunitat universitària.
- Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat universitària.

#### V. DEFINICIÓ DE LA CONDUCTA I ÀMBIT D'APLICACIÓ

##### V.1 Definició de la conducta

S'entén per *assetjament* la conducta verbal o física de caràcter sexual no desitjat i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest (article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya).

En qualsevol àmbit social hi pot haver un abús a causa d'un poder físic o psíquic respecte a la persona assetjada. No és necessari que hi hagi una superioritat jeràrquica, per la qual cosa aquests comportaments es poden donar en qualsevol col·lectiu universitari (vegeu l'annex 2).

##### V.2 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari.

Aquest protocol és aplicable a tots els membres de la Universitat de Barcelona, és a dir, a tot l'alumnat, el personal docent i investigador (PDI), el personal investigador en formació i a tot el personal d'administració i serveis (PAS) (article 7 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona). També s'aplica a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Universitat de Barcelona.

Quan una persona contractada per una empresa externa es troba implicada en una situació d'assetjament, s'apliquen els mecanismes de coordinació empresarial d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals d'acord amb l'article 24, que està desenvolupat en el Reial decret 171/2004, de 30 de gener. Hi ha d'haver, per tant, una comunicació recíproca del cas entre la Universitat de Barcelona i l'empresa, amb l'objectiu que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures preventives i correctores que consideri convenientes.

Tota persona que, quan presenti la queixa, mantingui una relació jurídica amb la Universitat resta emparada per aquest protocol, encara que la relació ja s'hagi extingit.

## **VI. PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA I INICI DE LES ACTUACIONS**

### **VI.1 Persones legitimades per presentar la queixa**

La presentació de la queixa pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques i/o administratives a la Universitat, inclosos els membres dels òrgans de representació de la Universitat i representants unitaris i sindicals dels treballadors.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada.

En el cas que no presenti directament la queixa la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Només en supòsits d'especial gravetat o quan hi hagi més d'una víctima d'assetjament, no és necessari el consentiment de les persones afectades.

### **VI.2 Presentació de la queixa**

Les queixes es poden presentar:

- Davant la Comissió d'Igualtat de qualsevol centre
- Davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

En el cas que la queixa es presenti davant una altra autoritat universitària, aquesta autoritat ha de derivar la queixa a la Comissió d'Igualtat de la seva facultat o a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

La queixa es pot formular per escrit o verbalment. Si es formula verbalment davant de la persona responsable de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona o davant d'una persona de la Comissió d'Igualtat del centre, s'ha d'estendre una acta per escrit que han de signar les persones presents (vegeu el model de queixa de l'annex 4).

En ambdós casos (presentació verbal o per escrit), les dades bàsiques s'han de registrar digitalment, d'acord amb el que disposa la Llei de protecció de dades.

### **VI.3 Iniciació de la tramitació**

Si la queixa es presenta a la Comissió d'Igualtat d'un centre, aquesta Comissió ha d'informar la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona del seu contingut.

En funció de la gravetat dels fets que es descriguin a la queixa, la Comissió d'Igualtat del centre en pot assumir la resolució o la pot derivar a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

Un cop arribi una queixa a la Unitat d'Igualtat —ja sigui directament o derivada de qualsevol comissió d'igualtat d'una facultat o centre—, la persona responsable de la Unitat pot assumir la resolució de la queixa o la pot derivar a la Comissió contra la Violència de Gènere, en funció de la gravetat.

Tant les comissions d'igualtat de les facultats o els centres com la persona responsable de la Unitat d'Igualtat han de seguir la tramitació del procediment que es preveu en aquest protocol.

La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultàniament o posteriorment, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents. És necessari disposar del consentiment informat de la persona que formuli la queixa.

## **VII. LA COMISSIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA**

Formen part de la Comissió contra la Violència de Gènere de la Universitat de Barcelona les persones següents:

- La persona responsable (o persona en qui delegui) de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, que presideix la Comissió.
- Una persona designada per la Comissió d'Igualtat del centre implicat en la queixa, o, en el seu defecte, una persona especialitzada en temes d'igualtat i d'assetjament de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA).
- Una persona especialitzada en l'àmbit jurídic i designada per la Secretaria General.

La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi. Els membres nous han de tenir alguna experiència en temes d'igualtat i poden ser escollits entre els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat i Riscos Laborals, depenent del cas i si es considera necessari.

La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació d'una o de diverses persones expertes per raó de la matèria tractada.

## **VIII. TRAMITACIÓ DEL PROCEDIMENT**

### **VIII.1 Investigació dels fets**

Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible per poder fer una primera valoració del cas.

El procés de recopilació d'informació ha de tenir lloc amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cada una de les persones afectades. S'han d'entrevistar les persones afectades –la presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta víctima o víctimes– i testimonis o altres persones relacionades, si n'hi ha.

En tot el procediment, al qual es respecta el principi d'audiència i contradicció, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona que elegeixin (entre les quals hi ha representants sindicals o legals), si ho sol·liciten.

Totes les persones membres de la comunitat universitària estan obligades a col·laborar amb la Comissió actuant durant tot el procés d'investigació.

### **VIII.2 Càrrega de la prova**

D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, en els procediments en què les al·legacions de la part reclamant es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seva actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant li correspon, prèviament, aportar els indicis necessaris d'assetjament desencadenants de la inversió de la càrrega probatòria.

### **VIII.3 Informe final amb proposta de recomanacions**

En acabar la investigació, l'òrgan actuant ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria (vegeu les característiques que ha de reunir aquest informe a l'annex 4). Posteriorment, aquest informe es remet al rector o rectora per a la seva resolució. Quan la queixa l'hagi tramitat la comissió d'igualtat d'un centre, l'informe es remet al degà o degana.

L'informe ha d'anar acompanyat de tota la informació relativa a les actuacions practicades, i ha de proposar alguna de les alternatives següents:

- a) Arxiu de la queixa. La proposta d'arxivar l'expedient que ha provocat la queixa ha d'estar motivada per algun dels supòsits següents:
  - Desistiment de la persona denunciant (en tot cas, i d'ofici, la investigació de la queixa ha de continuar si es detecten indicis d'assetjament).
  - Falta d'objecte o insuficiència evident d'indis.
- b) Incoació d'un expedient disciplinari. Si de l'anàlisi del cas es dedueix que s'ha comès alguna falta –diferent de l'assetjament sexual o de l'assetjament per raó de sexe– tipificada en la normativa vigent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.
- c) Incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores. Si de l'informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari i les mesures corresponents per corregir la situació.

Les parts implicades han de ser informades de la resolució adoptada.

## **IX. MESURES CAUTELARS**

Una vegada iniciat el procediment (amb la presentació de la queixa), si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que pugui infligir-se a la víctima i en consideració a la protecció dels seus drets, l'òrgan actuant proposarà al rector o rectora d'adoptar mesures cautelars.

Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa sancionadora, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de garantir la finalització de l'assetjament, la no-reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades.

Aquestes mesures poden incloure també el canvi d'unitat, servei, departament o grup de la víctima.

Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets.

## **X. DIFUSIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL I MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL**

### **X.1 Difusió del protocol**

Els membres de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut. La difusió s'ha de fer mitjançant documents divulgatius que facilitin la informació i que donin a conèixer el protocol i les seves característiques principals, a través també de sessions d'informació i campanyes específiques que n'expliquin el contingut. A més, ha de figurar en un lloc destacat als webs de la Universitat, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les seves facultats.

Aquest protocol s'ha de donar a conèixer també a les empreses col·laboradores, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duu a terme pràctiques externes, amb la indicació que s'ha de complir estrictament.

## X.2 Avaluació i revisió del protocol

Un cop aprovat el protocol, pot ser objecte de modificació per tal de millorar-ne l'eficàcia. Igualment, s'ha de reformar per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona, en el cas que sigui necessari.

Cada any la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha de remetre un informe al rector o rectora sobre l'activitat duta a terme (mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades).

## X.3 Polítiques preventives

La Universitat de Barcelona, a través de la Unitat d'Igualtat, pot dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual (segons la conducta definida a l'apartat V.1).

De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona ha de fer el seguiment i l'avaluació que corresponguin, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir les conductes esmentades, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària. Per aquest motiu, la Universitat ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Elaborar i difondre una guia de recursos universitaris contra la violència de gènere que inclogui instruments orientats a prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació o de violència de gènere.
- b) Desenvolupar campanyes informatives dirigides al PDI, al PAS i a l'alumnat.
- c) Incloure continguts específics destinats a prevenir aquest tipus de situacions en els plans de formació de PDI i PAS.
- d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, triennal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària.

En aquest estudi hi han d'intervenir de manera coordinada la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, el Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) i l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), que han d'indagar sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat, i sobre les mesures formatives i preventives que s'hagin implantat. S'ha de garantir el caràcter anònim de les respostes.

Els resultats de l'estudi es consideren indicadors amb un doble propòsit:

- Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
  - Disposar d'una dada estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implantades.
- e) En el termini d'un any, s'ha de dotar la Universitat del personal necessari i especialitzat en matèria de violència de gènere, format en la temàtica i destinat específicament a aquesta finalitat. Aquest personal haurà d'impulsar i dur a terme les actuacions preventives i formatives previstes en aquest protocol, assessorar i donar suport a les diferents

comissions de les facultats i centres quan ho requereixin i fer-se responsable de tot el procés i resolució de les queixes considerades greus. En aquesta última tasca substitueix la Comissió contra la Violència de Gènere prevista en aquest protocol.

#### **XI. RECONeixEMENT DE LA DEDICACIÓ**

La Universitat de Barcelona reconeix i facilita, sempre que les necessitats docents ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, la dedicació del PDI i PAS que participi en les actuacions i activitats que preveu aquest protocol.

#### **XII. MESURES TRANSITÒRIES**

D'acord amb aquest protocol, són les comissions d'igualtat de les diferents facultats i centres i la Unitat d'igualtat de la Universitat de Barcelona les responsables d'actuar en situacions d'assetjament. No obstant això, aquesta forma d'actuació es considera transitòria mentre, per raons econòmiques, la Universitat de Barcelona no pugui contractar personal especialitzat en aquests temes.

#### **XIII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**

Un cop aprovat el protocol, pot ser objecte de modificació per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat, en el cas que sigui necessari.

## ANNEXOS

### Annex 1. Recull de la normativa aplicable

#### 1. Normativa i declaracions internacionals i europees

- Declaració Universal dels Drets Humans, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993
- C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958
- Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958
- *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Consell d'Europa, Estambul, 11 de maig de 2011
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa)
- Resolució del Consell Europeu, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, Diari Oficial de la Unió Europea C 157 de 27 de juny de 1990
- Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea Com (2007) 686 final

#### 2. Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona

- Constitució espanyola (articles 14, 15, 18 i 35)
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62)
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (article 184)
- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14, 93-98)
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 5)
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15)
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 54 i 95)
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8)
- Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1)
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96)

- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95-96, 151-152, 177-184)
- Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9)
- Decret 246/2003, de 8 d'octubre, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Barcelona (articles 3, 4 i 7)
- Decret de 8 de setembre de 1954, que regula el règim de disciplina acadèmica
- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19)
- Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat

## Annex 2. Exemples de conductes d'assetjament

Es considera assetjament:

- Fer insinuacions sexuals o comentaris denigrants o obscens de caràcter sexista o per raó d'orientació sexual.
- Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text de contingut sexual o de caràcter ofensiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària creant un entorn intimidant o molest.
- Demanar favors sexuals.
- Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- Forçar relacions sexuals sota pressió o coacció.



## Annex 3. Elements bàsics de l'informe

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Relació nominal de les persones que integren les comissions competents que han emès l'informe, i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el codi numèric corresponent.
- Antecedents del cas, queixa i circumstàncies.
- Actuacions prèvies portades a terme per les comissions competents.
- Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.
- Informe de conclusions i mesures concretes proposades.
- Identificació d'una data a curt o mitjà termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació social.



#### Annex 4. Model de queixa

<b>DADES PERSONALS</b>	
<b>NOM:</b>	
<b>COGNOMS:</b>	
<b>DNI/PASSAPORT:</b> <b>NIUB:</b>	
<b>CORREU ELECTRÒNIC:</b>	
<b>TEL. DE CONTACTE:</b>	
<b>DOMICILI HABITUAL</b> <i>(a efecte de notificacions):</i>	
<hr/>	
<b>Personal docent i investigador</b>  <b>Personal d'administració i serveis</b> 	
<i>(Indiqueu el nom de la facultat, departament o servei on treballeu.)</i>	
<b>Departament, unitat o servei (PDI, PAS):</b>	
<b>Adreça del lloc de treball:</b>	
<i>Indiqueu el nom de l'ensenyament</i>	
<hr/>	
<b>Investigador en formació:</b>	
<b>Grau:</b>	
<b>Màster:</b>	
<b>DESCRIPCIÓ DELS FETS SUCCEÏTS AL DENUNCIANT</b> <i>(si es disposa de proves, cal fer-les constar):</i>	
<b>NOM I CÀRREC DE LES PERSONES IMPLICADES:</b>	
<b>LLOC ON ES PRODUEIXEN ELS FETS:</b>	
<b>DATA O CURS DELS FETS</b> <i>(assignatura i ensenyament en el cas de l'alumnat):</i>	
<b>AFECTACIÓ PERSONAL / REPRESENTATIVES</b>	
Efectes laborals	
Efectes acadèmics	
Efectes personals	

**OBSERVACIONS PERSONALS**

**Ciutat i data:**

**Signatura:**

L'òrgan receptor ha estat informat dels fets descrits i firma i segella un duplicat d'aquesta carta com a justificant de recepció.

**Ciutat i data:**

**Signatura:**

**Adreceu el formulari** a la Comissió d'Igualtat de cada centre, a la Unitat d'Igualtat de la UB (Baldiri Reixac, 2, 08028 Barcelona) o envieu-lo per correu electrònic ([igualtat@ub.edu](mailto:igualtat@ub.edu)) clicant a ENVIA.

**ENVIA**

# Protocol d'actuació canvi de nom persones comunitat transsexual UPC, aprovat per la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC el 14 de novembre de 2014.

# Índex

<b>Circuit revisions</b>	.....	pàg. 3
<b>Introducció</b>	.....	pàg. 4
<b>Canvi de nom d'ús comú</b>	.....	pàg. 5
<b>Canvi de nom legal</b>	.....	pàg. 9
<b>Confidencialitat</b>	.....	pàg. 12
<b>Annexos</b>		
1.- <b>Marc normatiu</b>	.....	pàg. 13
2.- <b>Glossari</b>	.....	pàg. 14

## **1. Circuit de revisions**

<b>Dades agents</b>	<b>revisió</b>
Unitat PRISMA	x
Oficina Administració Electrònica	x
Servei de Personal	x
SGA	Prisma
OGSIO	x
Assessoria Jurídica	x

## **Procediment canvi de nom persones transsexuals comunitat UPC.**

### **Introducció.**

Aquest document és l'instrument del qual es dota la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) per regular els requisits necessaris per normalitzar la casuística de les persones transsexuals de la comunitat UPC que es tracten o s'han tractat mèdicament per acomodar les seves característiques físiques a les corresponents al sexe reclamat.

Aquest document té en consideració el dret a la igualtat i a la no discriminació, la salvaguarda de la dignitat i el dret a la integritat moral i a la intimitat de les persones, la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones (BOE núm. 65), i la recentment aprovada Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la UPC (document CG 35/12 2012), repte 1: Garantir la Igualtat d'Oportunitats a la UPC i els 6 principis que guien aquest II Pla: no-discriminació, responsabilitat social, satisfacció de les persones, transversalitat, pro activitat i l'aprofitament del coneixement intern.

### **Seguiment**

Aquest procediment és susceptible de revisió i millora. Les unitats de la UPC encarregades del seguiment i millora són l'Oficina de Gestió Sostenible i d'Igualtat d'Oportunitats, l'Oficina per a l'Administració Electrònica, la unitat PRISMA i el Servei de Personal.

## **I. El canvi de nom d'ús comú**

El canvi de nom d'ús legal està contemplat a la Llei 3/2007, del 15 de març. El marge de temps requerit (2 anys de tractament mèdic com a mínim) fa que, durant aquest temps, en el qual la persona ja està en tractament però que encara no pot fer el canvi legal de nom, es doni una paradoxa entre la seva aparença física i l'ús comú del seu nom.

En aquest sentit la recent Llei per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, ha incorporat la necessitat que dins l'àmbit universitari s'estableixin les condicions per tal que les persones siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb el qual s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat

El canvi de nom d'ús comú suposa la utilització d'un "àlies" a demanda de la persona interessada i només té efectes a nivell dels procediments interns que es regulen en el present document.

### **1.- Objectiu**

Facilitar a la persona interessada la seva normalització en l'activitat que realitza a la UPC en tant no tingui DNI actualitzat. Implica la utilització d'un àlies que substitueix el seu nom legal en tot allò que no tingui implicacions legals a la UPC, però no implica canvi de sexe a la documentació.

El canvi de nom d'ús comú té efectes únicament a nivell d'àlies.

### **2.- Àmbit de Protecció :**

L'Àmbit de protecció d'aquest procediment abasta l'estudiantat UPC i el personal amb vinculació laboral o funcionària a la UPC: personal docent investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS) que així ho sol·licitin

La Llei dels drets de gais, lesbianes, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia disposa que no es necessari cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic per acollir-se al que estableix la llei (art. 22.5), i que estableix que l'àmbit universitari s'han de determinar les condicions per tal que els transsexuals siguin tractats amb el nom de gènere amb el qual s'identifiquen encara no hagin modificat civilment el seu sexe (art. 22.1)

### **3.- Terminis**

El procés de canvi de nom d'ús comú, des del moment en que ha estat acceptada la sol·licitud de la persona interessada, no excedirà les 3 setmanes en la seva totalitat, respectant (excloent) els períodes de vacances a la UPC. A efectes de correu electrònic, nom d'usuari, llistes de classe incloses al catàleg de prestacions, aquests canvis es faran en el termini d'una setmana

### **4.- El procediment.**

Per preservar el principi de confidencialitat, la UPC estableix com a finestra única d'entrada l'Oficina de Gestió Sostenible i d'Igualtat d'Oportunitats (OGSIO). Aquesta Oficina farà funcions d'intermediària entre la persona interessada i la universitat. Els centres docents i unitats UPC als quals arribi consulta o demanda de canvi de nom derivaran el cas a l'OGSIO. Aquest procediment consta de 4 fases:

#### **1) Sol·licitud de la persona interessada.**

Requisits:

- 1) Sol·licitud escrita de la persona interessada amb indicació de l'àlies (nom a utilitzar).
- 2) Es realitzarà una entrevista entre l'OGSIO i la persona interessada per presentar la documentació.
- 3) La fotografia és una dada més de la identitat de la persona que, a més de ser necessària pel Carnet de la UPC, s'utilitza en diferents sistemes d'informació (PRISMA, GAUSS, Atenea, etc.). Per tant, si la persona vol que s'actualitzi la seva imatge haurà d'informar de la nova fotografia a través del web <https://identitatdigital.upc.edu/myid>.

#### **2) Validació i encaminament de la sol·licitud.**

L'OGSIO revisarà, validarà la documentació i tornarà la documentació a la persona interessada. En cap cas no es guardaran documents.

Un cop l'OGSIO hagi validat la documentació, comunicarà a la Unitat PRISMA (en el cas de l'estudiantat) o al Servei de Personal (en el cas del PDI i PAS), i a l'Oficina d' Administració Electrònica (en el cas de l'estudiantat, PDI i PAS), la sol·licitud de canvi de nom d'ús comú per fer efectiu el canvi de nom d'ús comú, segons el col·lectiu al qual pertany la persona que presenta la sol·licitud.

#### **3) Realització del canvi de nom d'ús comú.**

Les funcions de les unitats que intervenen, i segons el col·lectiu al que pertany la persona que demana el canvi de nom comú, es detallen a continuació:



**a) Les funcions de la Unitat PRISMA en el cas d'estudiantat:**

- Posar l'“àlies” de l'estudiant/a al sistema (és el nom que s'utilitza per ser visualitzat a ATENEA i altres intranets de la UPC)
- Comunicar el canvi a UPCNET per actualitzar el nom d'usuari a efectes correu electrònic i Intranet.
- Comunicar l'àlies de l'estudiant a l'OAE a efectes de que aquesta pugui traslladar la informació a l'Entitat emissora del carnet UPC per a la generació del carnet.

**b) Les funcions de l'Oficina Administració Electrònica (OAE), en el cas de l'estudiantat, PDI i PAS:**

- Gestionar, si és necessari, la nova fotografia
- Comunicar a l'Entitat emissora del carnet UPC l'àlies de l'estudiant a efectes de generació de carnet

**c) Les Funcions del Servei de personal, en el cas de PDI i PAS:**

- Actualitzar la informació a efectes d' “àlies” en el sistema de Gestió de Personal, que mitjançant interfase, es trasllada a GAUSS, relativa al nom usuari a Intranet UPC i correu electrònic, i sistemes que utilitzin el nom d'usuari UPC.
- Informar a la Unitat PRISMA dels canvis realitzats.

**4) Comunicar a la persona interessada els canvis realitzats**

Un cop realitzats els canvis, les unitats implicades informen l'OGSIO, i aquesta comunica a la persona sol·licitant els canvis que s'han realitzat.

**5.- Catàleg de prestacions.** La persona interessada, mitjançant la presentació d'una sol·licitud i entrevista personal pot demanar a la UPC el canvi de nom d'ús comú (àlies) a efectes de:

<b>Tipologia</b>	<b>Unitat UPC</b>	<b>Col·lectiu UPC</b>
Correu electrònic	Unitat PRISMA	Estudiantat
Nom d'usuari (Atenea, llistats de classe)	Unitat PRISMA	Estudiantat
Carnet UPC i fotografia	Oficina per a l'Administració Electrònica (OAE)	PDI, PAS, Estudiantat
Nom d'usuari a Intranet UPC, correu electrònic, sistemes que utilitzin el nom d'usuari UPC.	Servei Personal	PDI, PAS

**6.- Quadre Resum de les fases del procediment canvi de nom d'ús comú**

	<b>FASES</b>	<b>Responsable</b>	<b>Col·lectiu UPC</b>
1	Sol·licitud	Persona interessada	Estudiantat, PDI, PAS
2	Validació Sol·licitud	OGSIO	Estudiantat, PDI, PAS
3	Canvi de nom comú "Àlies" carnet UPC i nova fotografia	OAE	Estudiantat, PDI, PAS
	Canvi de nom comú, "àlies"(GAUSS, Atenea,,)	Unitat PRISMA	Estudiantat
	Canvi de nom comú, "àlies", al sistema de gestió de personal	Servei Personal	PDI i PAS
4	Informar canvis realitzats a persona interessada	OGSIO	Estudiantat, PDI, PAS

## **II. El canvi de nom d'ús legal**

La Llei 3/2007, del 15 de març reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones; disposició addicional segona: reexpedició de títols o documents, diu textualment:

“A efectes d'abonament de taxes per reexpedició dels títols o documents, la rectificació de la menció del sexe en Registre Civil no es considera atribuïble a la persona interessada”.

### **1.- Objectiu**

Fer efectiu el canvi de nom legal i sexe a les persones transsexuals de la comunitat UPC que ja estan en disposició de DNI actualitzat (nom i sexe), a petició de la persona interessada.

### **2.- Àmbit de Protecció :**

L'Àmbit de protecció d'aquest procediment abasta l'estudiantat UP i el personal amb vinculació laboral o funcionària a la UPC (personal docent investigador (PDI) i personal d'administració i serveis (PAS)) que hagi modificat l'assignació del sexe i del nom propi al Registre Civil, i que es trobi en possessió d'un nou DNI actualitzat.

La nova expedició de documents amb data anterior a la rectificació registral, tal i com indica la Llei 3/2007, de 15 de març, es realitza a petició de la persona interessada, i no suposarà l'abonament de taxes per la persona sol·licitant.

### **3- El procediment**

Per preservar el principi de confidencialitat, la UPC estableix com finestra única d'entrada l'Oficina de Gestió Sostenible i d'Igualtat d'Oportunitats. L'OGSIO fa funcions d'intermediària entre la persona interessada i la universitat.

#### **1) Sol·licitud de la persona interessada**

Requisits:

1. Sol·licitud a la UPC
2. Presentació DNI original + fotocòpia que s'adjuntarà a les gestions de canvi de nom legal i de sexe.

#### **2) Validar sol·licitud.**

OGSIO atindrà les sol·licituds, informant a la persona interessada dels requisits necessaris i ho comunicarà a les unitats UPC implicades per efectuar el canvi.

### **3) Realitzar els Canvi de nom legal**

#### **a) Les funcions de la Unitat PRISMA, en el cas d'estudiantat (nou o antic)**

- Fer el canvi de nom a Prisma
- Comunicar a UPCNET i a GAUSS si no es va fer el canvi de nom d'ús comú amb anterioritat. En el cas d'haver-se fet amb anterioritat, el canvi serà automàtic un cop arriba la sol·licitud de la persona interessada.
- Informar els centres docents que tenen incidència en el canvi.
- Informar a SGA i Escola de Doctorat: títols anteriors al canvi de nom i de sexe (quan ho demani la persona interessada); expedient acadèmic.
- Informar el Servei de Personal, **en el cas del PAS i del PDI.**

#### **b) Les funcions de l'OAE, en el cas d'estudiantat, PDI i PAS**

- Si prèviament s'havia fet el canvi de nom d'ús comú per un àlies, verificar que estiguin correctes les dades legals.
- Comunicar a l'Entitat emissora del carnet a efectes de generació del nou carnet.
- Gestionar, si és necessari, la nova fotografia.

#### **c) Les Funcions del Servei de personal, en el cas de PDI i PAS:**

- Si prèviament s'havia fet el canvi de nom d'ús comú per un àlies, verificar que tot estigui correcte
- En el cas que es tramiti directament el canvi de nom legal, actualitzar el nom i el sexe i efectuar els canvis necessaris i possibles segons la tipologia del col·lectiu (catàleg personalitzat), a demanda de la personal interessada. En el cas de contractes laborals, a petició de l'interessat, es pot fer un nou contracte amb el nou nom legal, amb reconeixement de l'antiguitat.
- Informar a la Unitat PRISMA dels canvis realitzats en el cas de PDI i PAS

### **4) Comunicar a la persona interessada els canvis realitzats** Un cop realitzats els canvis, les unitats implicades informen a l'OGSIO, i l'OGSIO comunica a la persona sol·licitant els canvis que s'han realitzat.

- 5) **Catàleg de prestacions.** Els documents que es poden canviar a la UPC estant en possessió de DNI renovat amb dades actualitzades ( sexe i nom propi) són:

<b>Tipologia</b>	<b>Unitat UPC</b>	<b>Col·lectiu UPC</b>
Títols acadèmics	Unitat PRISMA/SGA, Escola Doctorat, FUPC	Estudiantat, antic estudiantat
Expedient acadèmic	Unitat PRISMA / Centres docents / SGA	Estudiantat
Carnet UPC	OAE	PDI, PAS, Estudiantat
- Directori UPC (intranet UPC, sistemes que utilitzin el directori UPC i correu electrònic) - Catàleg personalitzat segons les necessitats i possibilitats de la persona interessada	Servei de Personal	PDI, PAS

#### 6) Quadre resum de les FASES del procediment

	<b>FASES</b>	<b>Responsable</b>	<b>Col·lectiu UPC</b>
1	Sol·licitud	Persona interessada	Estudiantat, PDI, PAS
2	Validació Sol·licitud	OGSIO	Estudiantat, PDI, PAS
3	Canvi de nom legal i sexe. Gestió de la fotografia	OAE	Estudiantat, PDI, PAS
	Canvi de nom legal i sexe GAUSS, Atenea)	Unitat PRISMA	Estudiantat
	Canvi de nom legal i sexe (GAUSS , Atenea en el cas del PAS )	Servei Personal	PDI i PAS
4	Informar canvis realitzats a persona interessada	OGSIO	Estudiantat, PDI, PAS

### III. Confidencialitat

Tot el personal de la UPC que tingui accés a informació o dades relatives als procediments regulats en aquest protocol, haurà de respectar la confidencialitat de les mateixes.

## **Annex 1 Marc normatiu**

### **Catalunya**

Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

l'Estatut d'autonomia estableix en l'article 40.8 que «els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones».

### **Espanyola**

àmbit de l'Estat, la Llei 3/2007, del 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones; la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (articles 27 a 43)

### **Europea**

Resolucions del Parlament Europeu del 8 de febrer de 1994, del 18 de gener de 2006 i del 24 de maig de 2012, relatives a la igualtat de drets de lesbianes i gais i a la lluita contra la discriminació i l'homofòbia; la Directiva 2000/78/CE, del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte al lloc de treball i en l'ocupació; i l'article 21 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, per mitjà del qual es consagra, entre altres, la prohibició de discriminació per orientació sexual com a dret primari de la Unió.

Espanyola

## **Annex 2 Glossari**

**Transgènere:** terme per a referir-se a les persones que se senten del sexe contrari al que se'ls ha atribuït en néixer segons llurs característiques biològiques i a les persones que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquestes persones s'hagin sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Les persones transsexuals resten incloses dins la denominació de persones transgènere. La transsexualitat resta inclosa dins la denominació genèrica transidentitat, que designa la condició o la qualitat de transgènere. (Font: Llei 11/2014, de 10 d'octubre (DOCG) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia)

**Transsexuals:** persones en les que el seu sexe biològic, físic, no es correspon amb la seva identitat sexual (sexe sentit), la seva identitat sexual està en conflicte amb la seva anatomia sexual (Font: FELGTB)

**Orientació sexual:** la facultat d'una persona en sentir desig o atracció física o afectiva per altre de sexe distint (orientació heterosexual), del mateix sexe (orientació homosexual), amb independència del seu sexe (orientació bisexual). Una persona transsexual, per tant, pot ser heterosexual, homosexual o bisexual. (Font: FELTGB)

**Bisexual:** és una orientació sexual més (distinta a heterosexualitat i a l'homosexualitat) i es defineix com la capacitat de sentir atracció sexual, emocional i/o romàntica envers les persones, independentment del seu gènere (Font FELGTB)

**Homofòbia:** aversió, rebuig o temor envers les persones d'orientació sexual homosexual (Font: FELTGB)

**Bifòbia:** és el conjunt de sentiments, actituds i comportaments negatius envers les persones bisexuals, present a tots els nivells social. S'articula mitjançant la negació, la invisibilitat, la marginació, l'exclusió i qualsevol altre tipus de violència envers les persones bisexuals (Font: FELTGB)

**Transfòbia:** és l'estigmatització que pateix una persona per la seva transsexualitat. Es veu reflectida en l'agressió, l'assetjament, la discriminació laboral i en d'altres obstacles que dificulten la seva integració social. Odi, rebuig envers les persones transsexuals, (Font: FELTGB)



# Entra en vigor la Ley de Identidad de Género

A partir de hoy, las personas transexuales pueden cambiar el nombre y sexo en DNI sin necesidad de operarse

EP

Madrid - 17 MAR 2007 - 07:28 CET

Las personas transexuales podrán, a partir de hoy, modificar la referencia del nombre y sexo en sus documentos de identidad, como el DNI, sin necesidad de someterse a una operación genital y sin procedimiento judicial, tras la publicación hoy en el Boletín Oficial del Estado de la Ley reguladora de la rectificación registral relativa al sexo de las personas.

Mediante esta Ley, ratificada por el Congreso de los Diputados el pasado 1 de marzo, España cuenta con una legislación específica que da cobertura y seguridad jurídica a la necesidad de estas personas, que cuenten con un adecuado diagnóstico, de corregir la asignación registral de su sexo contradictoria con su identidad. En definitiva, evitará que estas personas ostenten un nombre discordante con el sexo que sienten.

Con la publicación de este texto normativo también entrará en vigor una disposición que permite a las mujeres lesbianas casadas que puedan ser madres de los hijos *in vitro* de su esposa, sin necesidad de adopción. De esta manera, la mujeres lesbianas casadas podrán dar su consentimiento para que el encargado del Registro Civil determine a su favor la filiación respecto del nacido.

## Identidad sexual

En lo que se refiere a las personas transexuales, según la Ley, podrán solicitar el cambio de identidad todas las personas de nacionalidad española, mayores de edad y con capacidad suficiente. Esta rectificación se tramitará a través del Registro Civil, sin necesidad de una sentencia judicial.

Para ello, la norma establece unos requisitos: que a la persona se le haya diagnosticado disforia de género y haber recibido tratamiento hormonal durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado.

Sin embargo, y esta es la principal novedad de la Ley, no será necesario que esta persona haya sido sometida a una operación genital. Además, los tratamientos médicos no serán un requisito necesario para rectificar su identidad en el registro cuando concurren razones de salud o edad que imposibiliten su

seguimiento y se aporte un certificado médico.

## Transexuales del PSOE

La responsable del área de Transexuales del PSOE, Carla Antonelli, se felicitó de la entrada en vigor de esta norma y valoró que este colectivo "ha empezado a tocar el paraíso, negado hasta ahora para el sector más discriminado de la sociedad española".

Antonelli apunta en un comunicado que esta Ley es "retroactiva", de forma que todas aquellas personas que llevaran más de dos años en tratamiento médico, que puede ser endocrinológico hormonal o quirúrgico, y tengan en su poder un diagnóstico de transexualidad emitido por un médico colegiado o psicólogo clínico "tendrán derecho a su solicitud inmediata".

No obstante, Antonelli advierte de que "desgraciadamente, la actualidad nos dice que las exclusiones persisten". "Una transexual de Barcelona el próximo lunes tendrá un juicio porque su empresa la despidió por el mero hecho de ser una mujer transexual", concluyó con la esperanza de que "estas indignas situaciones comiencen a erradicarse de una vez por todas con la nueva normativa".

---

### ARCHIVADO EN:

[Transexuales](#) · [Transexualidad](#) · [Identidad sexual](#) · [Sexualidad](#) · [Sociedad](#)

### CONTENIDO PATROCINADO

---

#### Y ADEMÁS...



**Un 'holding' murciano compra a Wanda el Edificio España**

(CINCO DÍAS)



**Pikachu ya no es Pikachu y otros nombres Pokémon diferentes**

(LOS40.COM)



**Beber agua durante las comidas ¿Está bien o mal?**

(CADENA DIAL)



**Mediaset España, insatisfecha con 'Hable con ellas' y valora segunda temporada de 'Levántate All Stars'**

(CADENA SER)

recomendado por



(/andalucia/)

Andalucía (/andalucia/)

# La ley andaluza de transexualidad se aprueba tras más de cinco años de lucha por la igualdad

- ▶ Los grupos aprobarán por unanimidad una norma pionera que regula el derecho a la autodeterminación de género en Andalucía.
- ▶ La asociación ATA insiste en la necesidad de elaborar reglamentos o protocolos que desarrollen el texto para una aplicación "efectiva" de la norma.
- ▶ Las personas transexuales podrán solicitar ahora documentación administrativa provisional mientras dura el proceso de rectificación de las menciones legales del sexo y nombre para favorecer una mejor integración social.

Javier Ramajo (/autores/javier\_ramajo/)

24/06/2014 - 22:33h



A las puertas del Parlamento, miembros de ATA celebraban en abril el visto bueno unánime de los grupos a la ley.

Hace cinco años y cuatro meses, el 26 de Febrero de 2009, Nafarroa Bai registraba en el Parlamento de Navarra

(<http://www.canalsolidario.org/noticia/nafarroa-bai-presenta-la-primera-ley-integral-sobre-transexualidad-en-espana/10910>)

una proposición de ley integral

(<http://www.canalsolidario.org/noticia/nafarroa-bai-presenta-la-primera-ley-integral-sobre-transexualidad-en-espana/10910>)

de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, la primera de estas características en España. Ese mismo día, la Asociación de Transexuales de Andalucía (ATA emitía un comunicado

([http://www.atandalucia.org/2009/02/ata-trabajara-por-una-ley-integral-de\\_26.html](http://www.atandalucia.org/2009/02/ata-trabajara-por-una-ley-integral-de_26.html)) donde celebraba la iniciativa y anunciaba el inicio de contactos con los grupos políticos para llevar a cabo una normativa similar en la comunidad autónoma.

Este miércoles 25 de junio de 2014, el Parlamento andaluz aprobará la ley integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. Será la primera norma a nivel estatal que regule el derecho a la autodeterminación de género, y que logre, como resaltan desde los colectivos trans, "despatologizar la transexualidad". Es decir, que ninguna persona pueda ser obligada a someterse a ninguna forma de tratamiento, procedimiento médico o examen psicológico para tratar o determinar su identidad de género.

Eso será cuando se concreten los protocolos a seguir a partir de la aprobación de la ley, principalmente el relativo a la atención sanitaria. El aplicable en el [sistema educativo](http://www.eldiario.es/andalucia/PROTOCOLO-ACTUACION-IDENTIDAD-SISTEMA-EDUCATIVO_0_274022696.html) ya tiene la luz verde de la administración y se presentará este mismo viernes. De toda esta reglamentación posterior a la aprobación de la normativa dependerá en gran medida que la ley sea "realmente efectiva", según apunta la presidenta de ATA, Mar Cambrollé. "Si no la desarrollamos será una ley muy bonita pero no servirá", añade.

La ley presumiblemente saldrá adelante por unanimidad de los grupos después de que, hace un par de semanas, la comisión parlamentaria de Igualdad, Salud y Políticas Sociales diera el visto bueno unánime al dictamen de la proposición de ley, como antes hicieron en abril. Pero el camino, además de largo, no ha sido diáfano. A finales de 2012 fue registrada en primera instancia por IULV-CA y calificada de forma favorable por la Mesa de la Cámara a primeros de 2013, pero finalmente fue retirada por su propio grupo parlamentario para que se perfilara el texto. La ley llevaba estancada año y medio hasta el [últimátum de dos asociaciones](http://www.eldiario.es/andalucia/colectivo-transexual-andaluz-retraso-integral_0_193530749.html)

[http://www.eldiario.es/andalucia/colectivo-transexual-andaluz-retraso-integral\\_0\\_193530749.html](http://www.eldiario.es/andalucia/colectivo-transexual-andaluz-retraso-integral_0_193530749.html)), huelga de hambre incluida, y que dio salida definitiva a la futura norma tras un [acuerdo entre los grupos](http://www.eldiario.es/andalucia/Junta-PSOE-A-IU-CA-asociaciones-transexualidad_0_193881264.html) el pasado 6 de noviembre

[http://www.eldiario.es/andalucia/Junta-PSOE-A-IU-CA-asociaciones-transexualidad\\_0\\_193881264.html](http://www.eldiario.es/andalucia/Junta-PSOE-A-IU-CA-asociaciones-transexualidad_0_193881264.html)).

## Atención sanitaria

Según prevé la ley, el Servicio Andaluz de Salud (SAS) garantizará que las personas transexuales no sean segregadas en el acceso a los servicios comunes de atención primaria, incluyendo los tratamientos relacionados con el desarrollo puberal de los menores, y a los servicios de atención especializada más cercanos, especialmente endocrinología y cirugía general. Asimismo, el SAS proporcionará cirugías de reconstrucción genital (reasignación de sexo) efectuadas por el personal facultativo de la red de hospitales públicos.

Cambrollé insiste en que habrá que desarrollar la normativa, que pretende dejar atrás el hecho de que las personas transexuales tengan que pasar necesariamente por la Unidad de Transexualidad e Identidad de Género (UTIG) del Hospital Carlos Haya de Málaga. La nueva norma, en general, garantizará la autonomía responsable del transexual, superando definitivamente "anacronismos" como las terapias 'curativas' o el llamado 'test o experiencia de vida real'. "Ahora tendrá que haber normalización de la atención sanitaria en cuanto a que no se va a segregar a las personas a ningún tipo de unidad", añade la presidenta de ATA.

Por ello, "instamos al Gobierno andaluz a trabajar con los colectivos transexuales para elaborar reglamentos, procedimientos, protocolos que hagan que la ley sea realmente efectiva y de aplicación", algo que considera "urgente" en el caso de la atención sanitaria, a fin de desarrollar el procedimiento para marcar el itinerario" de una persona que no sienta realmente el sexo asignado al nacer.

Otras de las novedades destacadas que recoge la ley es la posibilidad de que las personas transexuales residentes en Andalucía cuenten con documentación administrativa provisional mientras dure su proceso de rectificación de las menciones legales del sexo y nombre para proporcionarles una mejor integración social y el acceso a los servicios administrativos. Los trámites para la expedición de la documentación administrativa previstos en la presente ley serán gratuitos, no requerirán intermediación y en ningún caso implicará la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.

24/06/2014 - 22:33h

---

## COMENTARIOS

---



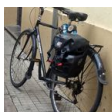
(/usuarios/perfiles/31374/GerardoBici.html)

**#1 (#comment\_1) GerardoBici** (/usuarios/perfiles/31374/GerardoBici.html)

| 25/06/2014 - 06:33h

Pues el gobierno de la Junta va lentísimo en la aprobación de las leyes recogidas en la llamada Biblia del acuerdo IU-PSOE. El acuerdo que PSOE e IU firmaron en mayo de 2012 para el Gobierno de Andalucía tiene una página casi intacta, una de las últimas, la de los compromisos legislativos. En los más de dos años de mandato los socios en la Junta de Andalucía han aprobado una veintena de iniciativas, entre las que destacan las destinadas al acceso a las viviendas vacías de las entidades financieras (ley recurrida por el Gobierno) o las urgentes para intentar paliar la exclusión social ante la crisis, pero ninguna de las que prometieron en el inicio de la travesía.

La Biblia, como la denominan algunos de los integrantes del pacto, no ha sentado doctrina en este precepto. El acuerdo recoge 21 leyes nuevas y siete modificaciones de leyes vigentes. Y quedan menos de dos años hasta que se agote la legislatura en marzo de 2016. La cuenta es fácil: PSOE e IU necesitan al menos una ley y media por mes.



(/usuarios/perfiles/31374/GerardoBici.html)

**#2 (#comment\_2) GerardoBici** (/usuarios/perfiles/31374/GerardoBici.html)

| 25/06/2014 - 06:35h

Una gran oportunidad perdida el haberse dormido en los laureles y no aprobar todas estas leyes tan necesarias, nada menos que 20.

## COLABORA

**Nuestra independencia depende de ti. Necesitamos tu apoyo económico para poder hacer un periodismo riguroso y con valores sociales.**

MADRID • Política

## La Asamblea de Madrid aprueba la Ley de transexualidad con la abstención del PP



La bandera arcoíris, símbolo de la lucha del movimiento LGTB, frente al Ayuntamiento. | BERNARDO DÍAZ

Los 'populares' se abstienen después de que la oposición 'tumbase' el proyecto aprobado por el Gobierno regional y decidiese redactar una propuesta nueva

Es la primera ley de la Comunidad de Madrid que aprueba la oposición y no cuenta con el apoyo del Gobierno regional

JAIME G. TRECEÑO Madrid

17/03/2016 13:51

La Asamblea de Madrid ha aprobado la Ley Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid sin los votos del PP que se ha abstenido. La norma, elaborada por los grupos de la oposición y que se antepuso a un proyecto de ley parecida presentada por el Gobierno autonómico, busca "**la plena integración social de las personas transexuales**" y que, como novedad, garantiza la integridad corporal de los menores intersexuales hasta que éstos definan su identidad".

La aprobación de la Ley fue recogida con gran alborozo hasta el punto que la presidenta de la Cámara, **Paloma Adrados**, ha tenido que pedir a los ujieres que retirasen las banderas que desde los asientos de los invitados se estaban desplegando. Los diputados de PSOE, Podemos y Ciudadanos aplaudieron puestos en pie la decisión de la Cámara.

Es la primera ley de la Comunidad de Madrid que aprueba la oposición y no cuenta con el apoyo del Gobierno.

Con ella, Madrid se suma a otras comunidades autónomas que ya cuentan con una legislación sobre



transexualidad, como **Andalucía, País Vasco, Navarra, Extremadura y Canarias**.

El texto contempla como sujetos de derecho a todas las personas residentes en la Comunidad de Madrid **"sin contemplación de su nacionalidad"**.

Entre las novedades de la ley, destaca la garantía de la integridad corporal de los menores intersexuales (con caracteres sexuales masculinos y femeninos) para evitar **"que sean operados en su infancia** para asimilarlos al patrón normativo de hombre o mujer sin saber cuál es la identidad de dicha persona".

"Cualquier intervención quirúrgica que asimile al menor a una identidad puede ser una auténtica castración traumática", dice el texto.

---

---

---

### 3 Comentarios



**Abajo**

17/03/2016 16:40 horas

#2

Primera que los del PP se quedan solos, no será la última.



**jms104**

18/03/2016 12:09 horas

#3

¡Qué bonita foto! Aunque echo de menos la bandera de España en el Ayuntamiento de Madrid. O sea, está la bandera arco iris ésta y no está la bandera española. ¡Y en un organismo oficial! Lo de este país no tiene nombre.

Ver 3 comentarios

---

### Lo más leído

- 1 Un 'holding' murciano compra a Wanda el Edificio España por más de 265 millones de euros
- 2 El 'cazagangas' murciano que esquivó la crisis
- 3 Madrid tendrá su primer paso peatonal en diagonal entre Goya y Alcalá
- 4 Los nuevos bancos de Madrid podrían ser sillas plegables, gradas o sofás de caucho
- 5 Carmena estudia poner máquinas de reciclado en los botellones y dar una contraprestación por su uso

**Destacados**

**Servicios**

[Últimas Noticias](#) · [Temas](#) · [Euromillones](#) · [Horóscopo Diario](#) ·  
[Mejores colegios de España](#) · [Calendario laboral 2016](#) ·  
[Resultados Elecciones Generales](#) · [Juegos Olímpicos 2016](#)

[En vivos](#) · [En vivo, la etapa 17 del Tour](#)

[Guía TV](#) · [Sorteos y loterías](#) · [Estrenos](#) ·  
[Cartelera](#) · [Tráfico](#) · [Callejero](#) ·  
[Horóscopo](#) · [Hemeroteca](#) · [Diccionarios](#) ·  
[Bolsa](#) · [Máster Periodismo](#) · [Traductor](#) ·  
[Promociones](#) · [El tiempo](#) ·  
[Calendario 2014](#) · [Pasatiempos](#) · [Citas](#) ·  
[Seguros vehículos](#) · [Conversor de monedas](#)

#### OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

[Clasificados](#)

[Marcamotor](#)

[Su Vivienda](#)

[Salud](#)

[Correo Farmacéutico](#)

[Dmedicina](#)

[Diario Médico](#)

[Moda y Ocio](#)

[Tiramillas](#)

[Telva](#)

[El Búho](#)

[Empleo](#)

[Escuela Unidad Editor](#)

[Unidad Editorial](#)

[Expansión y Empleo](#)

¡Corre a por las REBAJAS de El Mundo!

► Webs del Grup ● Tradueix-nos  
Dimecres, 20 juliol 2016

**EL PUNT AVUI+**

Identifica't Subscriu-te  
Cercar

**SECCIONS EDICIÓ IMPRESA EL PUNT AVUI TV MÉS**

PORTADA LOCAL SOCIETAT TERRITORI PUNT DIVERS POLÍTIKA ECONOMIA CULTURA COMUNICACIÓ OPINIÓ IN ENGLISH ESPORTS


SOCIETAT BARCELONA - 7 juliol 2016 2.00 h

SALUT

# Salut vol introduir millores en l'atenció als transsexuals

- S'estudia reduir la llista d'espera de l'operació de reassignació de sexe
- La plataforma Trans, al síndic



Representants d'associacions transsexuals, ahir a l'entrada del Síndic de Greuges Foto: El Punt Avui. 

**MAYTE PIULACHS** - BARCELONA

La plataforma que aglutina les sis principals associacions de persones transsexuals i transgènere manté la seva pugna per assolir un nou model de salut a Catalunya que respecti la diversitat de gènere.

Responsables del Departament de Salut es van reunir, dilluns passat, amb integrants de les entitats per consensuar canvis perquè no siguin objecte de més discriminació en cap servei de la salut pública. Fonts del departament van assegurar ahir que s'estan estudiant millores, seguint les peticions d'aquestes persones. També es planteja revisar i reduir la llista d'espera de les operacions de reassignació de sexe, que es realitzen des de la Unitat d'Identitat de Gènere de l'hospital Clínic (UIG), de la qual el col·lectiu denuncia que “no respecta l'autonomia ni la llibertat de molts individus per prendre decisions sobre la seva pròpia salut”.

Precisament ahir, membres de Generem!, Acatxi- Migrants LGTBI, ATC, Chrysallis Catalunya, En Femme, Joves Trans de Barcelona i activistes, juntament amb l'advocada Laia Serra, van presentar una queixa al Síndic de Greuges per discriminació i vulneració de drets fonamentals, a més del nou model de salut *trans*, que ja van registrar al Parlament. Reivindiquen que no se les tracti com una patologia, tal com recull la pionera llei catalana 11/2014, per garantir els drets LGBTI.

## LA XIFRA

# 40

**testimonis**

de maltractaments en serveis de salut, com ara la unitat de l'hospital Clínic, s'han presenta al síndic.

## Catalunya reclama canviar la llei per als menors

La comissió d'Afers Institucionals del Parlament va aprovar ahir per unanimitat —amb l'única abstenció del PP en un dels punts— reclamar la modificació de la llei estatal per permetre el canvi de nom i la rectificació del sexe registral als menors transsexuals. La proposta, presentada pel grup de Junts pel Sí, reclama “modificar la llei estatal 3/2007, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones” per garantir aquests canvis sol·licitats, especialment per Chrysallis Catalunya. Actualment, aquesta llei no inclou els menors, però algunes resolucions han possibilitat el seu canvi de nom. El Parlament també demana eliminar els requisits del diagnòstic de disforia de gènere i dels dos anys de tractament hormonal.

## US POT INTERESSAR



**El Punt Avui - Millores al camí de ronda de Llançà en el tram més urbà**



**El Punt Avui - Arrufat lidera una llista al secretariat de la CUP que vol superar els sectors**



**El Punt Avui - Adif frena l'inici de les obres al parc Central de Girona perquè no vol pagar l'enderroc del 'finger'**



**El Punt Avui - Ensenyament adjudica provisionalment els centres als interins després de l'error informàtic**



**El Punt Avui - Neymar passa revista**



**El Punt Avui - Una cigarreta, causa de l'incendi de Sant Feliu**

POWERED BY ADDOOR

Desar la notícia al meu compte

Escriure un comentari

**Identificar-me.** Si ja sou usuari verificat, us heu d'identificar.

**Vull ser usuari verificat.** Per escriure un comentari cal ser usuari verificat.

**Nota:** Per aportar comentaris al web és indispensable ser usuari verificat i acceptar les **Normes de Participació**.

PUBLICITAT

NOTÍCIES DE ...

Barcelona

PUBLICAT A

**El Punt Avui. Comarques Gironines**

07-07-2016, Pàgina 39

**El Punt Avui. Barcelona**

07-07-2016, Pàgina 17

**El Punt Avui. Camp i Ebre**

07-07-2016, Pàgina 17

**El Punt Avui. Lleida**

07-07-2016, Pàgina 17

**El Punt Avui. Maresme**

07-07-2016, Pàgina 17

**El Punt Avui. Catalunya Central**

07-07-2016, Pàgina 17

**MÉS LLEGIDES**

- 1. Demanen penes de presó per a una veterinària de Vidreres**
  - 2. Vives és el base que falta**
  - 3. Important descens de la televisió en català amb la TDT**
  - 4. Mor una noia de Sabadell en un barranc d'Osca**
  - 5. Sobre els "paveros"**
  - 6. Firmes en contra que Fernández vagi al Vaticà**
  - 7. Els qui no compten**
  - 8. Ja només falta el nom**
  - 9. Homs nega que CDC prestés vots al PP i que hagi negociat el grup parlamentari**
- 

PUBLICITAT

**PA+** El Punt Avui  
M'agrada la pàgina 34.000 M'agrada

**PA+** El Punt Avui ha compartit un enllaç.  
27 min



## SOCIETAT

### El jutge denega el permís a l'Ajuntament de Barcelona per inspeccionar el CIE

■ Assegura que "existeixen seriosos dubtes sobre la competència de l'Ajuntament per ordenar-ne el tancament"

BARCELONA. 20 juliol

### Vueling elimina tres rutes aèries per alliberar avions per afrontar la temporada d'estiu

BARCELONA. 20 juliol 2

### L'Igualada Club Gimnàstic Aula celebra els èxits de la temporada a l'Ajuntament

IGUALADA. 20 juliol

### El col·legi d'advocats de Reus reclama nous jutjats amb una recollida de signatures

REUS. 20 juliol

### Prohibit l'accés al parc natural de Montserrat per l'alt risc d'incendi

IGUALADA. 20 juliol

### Detingut a Benicàssim per haver mort la seva noia i forjat els fills

BENICÀSSIM. 20 juliol

### Prat i dos gerents d'Innova, condemnats per enviar cura als treballadors

REUS. 20 juliol

### Estabilitzat l'incendi de Vallbona de les Monges que ha afectat prop de 800 hectàrees

VALLBONA DE LES MONGES. 20 juliol

### Èxit del curs de cuina en línia dels Roca de la UdG

GIRONA. 20 juliol

MÉS NOTÍCIES

MÉS NOTÍCIES DE SOCIETAT

PUBLICITAT