

PROPOSICIÓN DE LEY  
INTEGRAL PARA LA  
IGUALDAD DE TRATO Y  
LA NO DISCRIMINACIÓN

# APORTACIONES DE MEJORA



ALIANZA POR LA LEY DE  
IGUALDAD DE TRATO



## APORTACIONES DE LA ALIANZA POR LA LEY DE IGUALDAD DE TRATO A LA PROPOSICIÓN DE LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

### INTRODUCCIÓN

La Alianza por la Ley de Igualdad de Trato es una iniciativa impulsada por 13 entidades de la sociedad civil referentes en la lucha contra todas las formas de discriminación. En la actualidad, la integran Acem, Asociación Rumiñahui, CERMI, CESIDA, Comisión Española de Ayuda al Refugiado, Cruz Roja Española, Fundación Cepaim, FELGTB, Fundación Secretariado Gitano, HOGAR SÍ, Movimiento por la Paz-MPDL, Red Acoge y Save The Children.

Conscientes de la necesidad de que nuestro ordenamiento jurídico mejore para promover de manera integral el principio de no discriminación, y desde nuestra experiencia diaria de trabajo con diversos grupos de población que siguen enfrentando discriminación en nuestro país, hemos decidido trabajar de manera conjunta para aportar en la tramitación parlamentaria de la Proposición de Ley Integral de Igualdad de Trato y la No Discriminación.

En este sentido, desde la Alianza por una Ley de Igualdad de Trato valoramos que la proposición registrada el pasado 21 de enero incorpora elementos básicos para la lucha contra la discriminación, en consonancia con los estándares internacionales y europeos, como el establecimiento de un régimen sancionador y la creación de un organismo independiente de igualdad. Estos son dos elementos indispensables para el abordaje de la discriminación, por lo que esperamos que se mantengan a lo largo de la tramitación.

Dicho esto, también esperamos que en este proceso parlamentario se aproveche para introducir una serie de mejoras, que enumeramos a continuación, y que entendemos que contribuirán a blindar la protección de las víctimas de discriminación y la promoción del principio de igualdad de trato en sentido amplio en nuestro país.

### 1. Principios generales. Accesibilidad y diálogo con la sociedad civil.

En primer lugar, creemos que la accesibilidad universal debería impregnar cualquier norma o política pública vinculada a igualdad de trato y no discriminación, incluida esta Ley. Esta accesibilidad debe componerse por tres elementos: el diseño universal, las medidas de accesibilidad y los ajustes razonables. Asimismo, la accesibilidad debe ser entendida, asumida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y a la comunicación. En este sentido, esta ley cobrará sentido

si los derechos que recoge pueden ser disfrutados por todas las personas sin excepciones, en todos los ámbitos que recoge esta Proposición de Ley.

La accesibilidad debería tenerse presente no sólo en lo relativo a las personas con discapacidad, sino también con otro tipo de grupos de población que puedan enfrentar barreras, ya sea por su desconocimiento de la lengua, por su edad o por su situación de exclusión social, lo que también puede tener una incidencia en la capacidad de estas personas para comprender los procesos burocráticos. En este sentido, consideramos que debería garantizarse el derecho a la traducción e interpretación, tanto en lenguas extranjeras y con en lengua de signos y sistema braille. Con el fin de evitar que la barrera idiomática se convierta en obstáculo para el ejercicio del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, se debe garantizar el servicio de interpretación gratuito en todas las esferas de atención (sanitario, servicios sociales, administración de justicia y cualquier otro), de la misma manera que está reconocido en el ámbito penal.

Asimismo, entendemos que debería incluir el dialogo civil, como principio inspirador de esta norma, como un instrumento para una nueva gobernanza perfeccionada, donde la toma de decisiones se comparte y se hace corresponsable. Todas las políticas públicas sociales, de igualdad o de inclusión, han de estar presididas y permeadas por este principio.

## **2. Formación a agentes clave: debe concretarse más el alcance y los destinatarios.**

La formación a los agentes clave es un aspecto fundamental en la defensa de la igualdad, por ello creemos que, en todos los ámbitos esta tiene que ser continua y dirigida a todos los niveles y categorías profesionales. Sería deseable que esta formación no fuese meramente teórica, sino también práctica, y que se contara con la sociedad civil especializada en defensa de igualdad y no discriminación y también con personas tradicionalmente discriminadas.

Nos parece fundamental que en el articulado relativo a Cuerpos y Fuerzas de Seguridad se hable en todo momento en estos términos con el objetivo de que sea comprensivo de policías locales y autonómicas. En este sentido, queremos llamar la atención sobre la necesidad en el artículo dedicado a la formación de cuerpos y fuerzas de seguridad de que se enuncie así (sin precisar “del Estado”), ello a fin de no excluir a las policías locales y autonómicas. Creemos también importante, en lo relativo a formación y seguridad, que se hiciera una mención expresa a la formación en el ámbito seguridad privada.

## **3. Reforzar la figura del órgano de igualdad e incidir en su independencia.**

Entendemos que la figura debe de ser reforzada tanto en cuanto a sus funciones (entre la que echamos de menos por ejemplo la elaboración de recomendaciones o la capacidad para fijar las directrices para la ejecución de su presupuesto o aprobar las bases para la selección del personal) como en cuanto a su naturaleza y régimen jurídico. Tampoco se determina plazo razonable para la elaboración del futuro Estatuto, no se incide en la participación y voz expresa de las ONG con interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación en aquel, más allá de una generalidad de posible dialogo.

Creemos necesario algún llamamiento más a su independencia, explicitando que este órgano no recibirá instrucciones de ninguna autoridad, así como una mayor seguridad en cuanto a su independencia para poder elaborar su presupuesto.

Por ello, se debería incluir la referencia, bien en la exposición de motivos de la ley o en el título y capítulo “ad hoc”, de la Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.

Asimismo, consideramos que debería revisarse su denominación, dado que dicho término “Comisionado” semánticamente sugiere dependencia/cometido delegado de otro organismo de mayor rango competencial. Somos más partidarias de la denominación que figuraba en las anteriores versiones del articulado “Autoridad independiente” y/o “Alta Autoridad” para la Igualdad de Trato y No Discriminación”. También sería conveniente, suprimir la referencia a la expresión “autoritas” de su titular por profesional de reconocido prestigio que no haga pivotar de modo presidencialista la cualidad de quien lo lidere sobre el órgano de Igualdad.

#### **4. Interseccionalidad. Necesidad de que se contemple mejor en la reparación y en la graduación de las sanciones.**

En muchas ocasiones los incidentes discriminatorios se deben a la suma o interacción de varios factores de discriminación, lo que se conoce como discriminación múltiple e interseccional. En estos casos, el agente discriminador suele aprovecharse de la mayor vulnerabilidad de la víctima y el daño que se produce en ella también suele ser mayor. En efecto, tal y como tienen establecido tanto el Comité CEDAW como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, si interactúan varios factores de discriminación, la gravedad del incidente es superior, lo que debe tener incidencia en la sanción y en la indemnización, tal y como tienen establecido tanto el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como el Comité CEDAW de la ONU.

Si bien el artículo 6 recoge las definiciones de discriminación múltiple e interseccional, y el artículo 31 reconoce que estos tipos de discriminación por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación, estas situaciones no gozan de un reconocimiento explícito y/o una condición de agravante en la definición de infracciones y sanciones (artículos 43 a 45) ni en la reparación a las víctimas (o “atribución de responsabilidad patrimonial”, art. 24). Entendemos, por tanto, que habría que revisar estos artículos para incorporar la discriminación múltiple y/o interseccional en la graduación de las sanciones y de la responsabilidad patrimonial.

#### **5. Reparación. Necesidad de contemplar el derecho a la reparación en sentido amplio de acuerdo con los estándares de derechos humanos.**

“Los Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones” -aprobados por la Asamblea General de la ONU en Resolución 60/147 de 16 de diciembre de 2005- establecen una amplia variedad de medios materiales y simbólicos de reparación a las víctimas que persiguen la restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. Así, el principio 19 habla de la “devolución de la víctima a la situación anterior”; el principio 20 establece que “la indemnización debe ser apropiada y proporcional a la gravedad de la violación”; el principio 21 recuerda que, dado que el daño no se limita a una pérdida de oportunidades sino que puede también derivar en daños físicos y mentales, “la rehabilitación incluye atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales”; el principio 22 indica que “la satisfacción incluye una gran variedad de medidas que van desde el cese de las violaciones hasta disculpas públicas”.

En este sentido, las entidades que formamos parte de la Alianza entendemos que la Ley de Igualdad debería contemplar la reparación en sentido amplio incluyendo, además de la compensación económica, otros aspectos simbólicos, psicosociales y de salud que persiguen la rehabilitación de la persona.

## **6. Mejora de la protección integral de las víctimas de discriminación.**

En relación con la protección integral, resulta imprescindible que se desarrollen los principios de protección integral desde un enfoque interseccional de los derechos humanos, con criterios equivalentes a los contemplados para las víctimas de violencia de género, de manera que se garanticen los principios de reconocimiento de las personas víctimas de discriminación como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato.

En cuanto al acompañamiento a las víctimas, uno de los ejes vertebradores del texto normativo debe girar en torno a garantizar el derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita de las víctimas de discriminación. También debería contemplarse el papel de las entidades especializadas en el trabajo con grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación en el acompañamiento a las víctimas. El Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica que existe actualmente, prestado por un grupo de 9 ONG, es un ejemplo del buen resultado que tiene ese acompañamiento cuando viene prestado por este tipo de organizaciones, dada la existente relación de confianza con potenciales víctimas de discriminación. Por ello, las entidades sociales de referencia que atienden y acompañan inicialmente a las víctimas durante el proceso de denuncia deberán ser tomadas en cuenta en el desarrollo e implementación de estas medidas.

Por otro lado, proponemos que en lo relativo a la legitimación activa de las organizaciones para la defensa de los intereses de las personas discriminadas, que esta no esté limitada a la defensa de las personas “afiliadas o asociadas”. Esto viene motivado porque en ocasiones las personas en situaciones de exclusión social y vulnerabilidad más grave son usuarias de servicios, pero no se encuentran asociadas o afiliadas formalmente a ninguna entidad como consecuencia de su proceso de exclusión. Incorporando esta cuestión se abre el abanico de posibilidades para defender sus derechos y luchar contra la discriminación siempre salvaguardando su voluntad.

## **7. Sistema de infracciones y sancionador: concreción y limitación de la discrecionalidad.**

En cuanto al régimen sancionador establecido en la Ley, creemos que debería ser más claro, respetando todos los principios del régimen administrativo sancionador. El sistema de infracciones y sanciones, debería concretarse más, de tal manera que se eviten expresiones laxas que induzcan a una interpretación errónea sobre la gravedad de las conductas recogidas en la Ley, para que así las sanciones contempladas sean necesarias y procedentes.

En cuanto al artículo 42.2. que se refiere a una propuesta de aplicación preferente de los regímenes especiales de sanciones e infracciones en aquellas comunidades autónomas en que existan, creemos que sería deseable que estos regímenes especiales fueran de aplicación únicamente si son más estrictos que lo establecido en la propia Ley.

## **8. Desequilibrio en el enfoque de la Ley entre los ámbitos de lo público y lo privado**

La norma nos parece, en ocasiones, muy centrada en el incidente de discriminación que se produce en un ámbito privado en detrimento del que se puede producir en ámbito público. Así se percibe por ejemplo cuando regula la discriminación en el acceso a bienes y servicios. El artículo 15 parece centrarse excesivamente en aspectos tales como actividades comerciales, financieros, de transporte, de vivienda. El acceso a bienes y servicios también puede ser el acceso a la oficina de padrón por ejemplo, que en la práctica puede dar muchos problemas. Aunque el precepto tiene, desde luego, una intención inclusiva, hacer una referencia concreta a la dimensión pública del acceso a bienes y servicios puede evitar que en un futuro la interpretación no sea controvertida. En el mismo sentido la regulación del derecho a la igualdad de trato en la educación (art. 11), siendo extensivo el sentido de la norma, su regulación expresa parece excesivamente centrada en la discriminación que se puede producir en ámbito privado de la educación.

En sentido contrario, llamamos la atención cuando la norma se refiere a cuerpos y fuerzas de seguridad, en este caso reiteramos la necesidad de que sea comprensiva de todos y extensiva a seguridad privada.

Encontramos asimismo un vacío en la regulación de la discriminación que se produce en los espacios públicos, la accesibilidad y no discriminación en el espacio público es fundamental en la defensa de la igualdad y cobra especial relevancia para muchas personas por lo que entendemos que su protección requiere de una mención específica. Por otro lado, creemos importante que esta prohibición se extienda al diseño y la construcción de los espacios públicos quedando prohibida cualquier forma de arquitectura hostil motivada por las causas contempladas en el artículo 2 de la Ley.

## **9. Abordar la discriminación estructural y sus causas, incorporando un enfoque preventivo.**

Esta ley no puede denominarse de igualdad de trato y no discriminación si no aborda situaciones estructurales y prolongadas de discriminación. Asimismo, el deber de proteger los derechos humanos exige una perspectiva tanto reparadora como preventiva.

La Exposición de Motivos reconoce que la ley en su conjunto, pero también la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación en particular, deben incorporar dicho enfoque preventivo. Sin embargo, y a pesar de ese reconocimiento, a lo largo de la propuesta no se establecen mecanismos preventivos concretos ni se refleja la importancia de estos aplicados en todas las materias que la ley desarrolla.

Se requiere, por lo tanto, un enfoque preventivo efectivo, real, y plasmado en la norma, que incluya el análisis y la determinación de estrategias para hacer frente a las situaciones de discriminación estructural que sufren determinados grupos que, por su condición, situación social, económica o cultural, han sido históricamente excluidos o discriminados sin justificación legal alguna. Para ello, es necesario y urgente incidir en la importancia de ofrecer formación específica en igualdad de trato y no discriminación a profesionales de todos los ámbitos de atención, públicos y privados, así como la implementación de mecanismos de evaluación de los estándares de atención, que tenga por objetivo eliminar los prejuicios y prácticas discriminatorias en la atención directa y en la propia prestación de los servicios.

## **10. Mejora de la protección frente a la discriminación ejercida por la policía y prohibición expresa de los perfiles discriminatorios.**

Los perfiles discriminatorios contravienen varios principios y derechos del derecho internacional de los derechos humanos, como los de no discriminación consagrados en numerosos instrumentos y tratados universales, y así ha sido manifestado de forma reiterada por distintos organismos internacionales (en el seno de las Naciones Unidas: el Comité de Derechos Humanos, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, el Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, el Grupo de Trabajo de Expertos sobre Afrodescendientes; y, en el ámbito europeo, por ejemplo, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia).

La propuesta incluye términos vagos y laxos en el abordaje de los perfiles discriminatorios al determinar que las autoridades “evitarán la utilización de perfiles discriminatorios sin una justificación objetiva”. Cabe destacar que un perfil motivado por causas objetivas no será nunca discriminatorio, y que todo perfil discriminatorio debe estar expresamente prohibido.

Por ello, se requiere que el articulado recoja una definición, conforme a los estándares europeos e internacionales, de la utilización de perfiles basados en el sesgo discriminatorio, prohibiéndola de forma expresa. Además, deberían incorporarse mecanismos concretos para evitar estos perfiles discriminatorios, tales como la introducción de formularios de identificación y de mecanismos independientes de supervisión de la policía. También deberían contemplarse expresamente acciones positivas para la incorporación de personas pertenecientes a grupos tradicionalmente discriminados en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como la creación de unidades de gestión policial de la diversidad en todos los cuerpos policiales.

## **11. Necesidad de proteger a las personas migrantes en situación irregular cuando denuncian la discriminación y cualquier tipo de delito. Principios de denuncia segura.**

Buena parte de las personas víctimas de discriminación sobre todo por origen racial o étnico, son personas extranjeras en situación administrativa irregular. Esa irregularidad administrativa está muchas veces detrás de la infra denuncia que caracteriza a los incidentes discriminatorios. La norma debe garantizar que la denuncia de un incidente discriminatorio no va a suponer la incoación de un proceso sancionador, ello con independencia del resultado de la denuncia.

Para garantizar la protección efectiva de las víctimas, mediante su acceso a la justicia, y evitar de ese modo la impunidad de los agresores, debe fomentarse la confianza en el sistema judicial. Esta confianza se quiebra si en lugar de salvaguardar a las víctimas o a los testigos de incidentes discriminatorios, se les incoa un procedimiento sancionador que puede dar lugar a la expulsión solo por el hecho de encontrarse en situación administrativa irregular.

En este sentido, se deberán adoptar medidas específicas tanto respecto de los servicios de atención a las víctimas, como de los cuerpos y fuerzas de la seguridad del Estado, para que se garantice la protección jurídica con independencia de su estatus administrativo, evitando, en cualquier caso, ningún tipo de sanción administrativa relacionada con dicho estatus.

## **12. Mejora de la protección frente a la discriminación en la prestación de servicios sociales**

Las conclusiones del Informe del Relator de las Naciones Unidas sobre Pobreza respecto a su visita a España en febrero de 2020 pusieron de manifiesto que determinadas políticas sociales estaban diseñadas de tal manera que excluían precisamente a aquellas personas que más pudieran necesitarlas al establecer una serie de requisitos que por diversas cuestiones eran imposibles de satisfacer por ellas. La experiencia del Ingreso Mínimo Vital y las diversas adaptaciones que ha sido necesario realizar para no excluir a las personas en situación de sinhogarismo entre otros colectivos, pone de manifiesto que estos procesos se siguen produciendo.

Por ello, al artículo 14, que regula el Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prestación de los servicios sociales” debería de añadirse alguna disposición que obligue a los poderes públicos a que el diseño de políticas públicas contemple mecanismos que impidan que las personas en situación socioeconómica más débil como son por ejemplo las personas en situación de sinhogarismo queden excluidas de ellas.

## **13. Incorporar de forma transversal un adecuado enfoque de infancia para proteger niños y niñas de todas las formas de discriminación**

Es necesario incorporar un adecuado enfoque de infancia en la Ley para garantizar el principio de no discriminación tal y como está recogido bajo el artículo 2 de la Convención de derechos del niño. Los niños y niñas demasiadas veces se ven expuestos a múltiples e inter-seccionales formas de discriminación debido a la posición de inferioridad o dependencia que se les otorga en la sociedad, que dificulta o impide su acceso pleno a los derechos.

Para ello, no solo se debe asegurar la protección a los niños y niñas de toda forma de discriminación por causa de su condición, sus actividades, sus opiniones expresadas o sus creencias, sino también de la de sus cuidadores parentales o tutores. También es necesario protegerles frente la segregación que pueden sufrir en diversos ámbitos, incluyéndola y definiéndola entre las formas de discriminación como ha establecido y recomendado la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia ECRI.

Se debe proporcionar a la infancia y adolescencia información y formación adaptada a su edad y madurez y garantizar su derecho a ser escuchados y a participar. También se debe reforzar la protección integral de la infancia víctima de discriminación incluyendo el asesoramiento, la atención especializada y la asistencia letrada gratuita con el fin de proporcionarle una justicia adaptada, y que debe basarse en los principios de buen trato y no re-victimización. Se debe reforzar la lucha contra la discriminación en los ámbitos familiar y todos otros ámbitos públicos y privados en los que desarrolla su vida como la salud, el ocio, sistema de protección, justicia y educación.

Se necesita incluir medidas más contundentes contra las discriminaciones sufridas por niños y niñas pertenecientes a colectivos en situación de mayor vulnerabilidad por sus condiciones socio-económicas, origen étnico, nacionalidad o condición administrativa.



#### **14. Mejora de la regulación en materia de inversión de la carga de la prueba**

Las organizaciones valoramos muy positivamente que la Proposición de Ley contemple la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación. Esta regla es fundamental para que las denuncias y quejas de discriminación puedan prosperar, tal y como disponen los estándares de derechos humanos. Ahora bien: la única excepción a esta regla, en cumplimiento de la normativa de la Unión Europea, deberían ser los procesos penales. No se entiende que el artículo 27.3 amplíe esta excepción a los procedimientos administrativos sancionadores (esto es, a los que se aplicarían por incumplimiento de la Ley de Igualdad de Trato) o a aquellos derivados de las normas de organización, disciplina y convivencia de los centros educativo. Respecto a este último, genera especial preocupación la excepción en la inversión de la carga de prueba que puede ampliar aún más el desequilibrio más y la relación de poder existente entre los funcionarios públicos y los niños y las niñas.

Por otro lado, consideramos que debería contemplarse, como disposiciones adicionales a la ley, la reforma de la normativa de consumo para incorporar esta inversión de la carga de la prueba así como las normas relativas a la legitimación, de forma similar a lo que se contempla para la normativa procesal administrativa, contencioso-administrativa y civil.

#### **15. Garantías de protección frente a la discriminación en el ámbito de la administración de justicia**

Se deben garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que les permitan el pleno reconocimiento y goce de los derechos humanos que les son inherentes ante los sistemas judiciales.

El sistema judicial se debe configurar, y se está configurando, como un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad. Poca utilidad tiene que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho.

Si bien la dificultad de garantizar la eficacia de los derechos afecta con carácter general a todos los ámbitos de la política pública, es aún mayor cuando se trata de personas en condición de vulnerabilidad dado que éstas encuentran obstáculos mayores para su ejercicio. Por ello, se deberá llevar a cabo una actuación más intensa para vencer, eliminar o mitigar dichas barreras. De esta manera, el propio sistema de justicia debe asegurar la igualdad de trato y la protección de aquellas personas más expuestas a la discriminación en los términos que estipula en esta Ley.

#### **16. Incorporación de Planes de Diversidad en las Empresas.**

Los artículos 7, 8 y 9 de la Proposición de Ley abordan la no discriminación en el empleo. En el artículo 7 se aborda el empleo por cuenta ajena, en el 8 la negociación colectiva y el 9 el empleo por cuenta propia. El artículo 8 (negociación colectiva) en su apartado 1 párrafo último señala que “Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas”.

Si queremos de verdad evitar las situaciones de desigualdad en el empleo y el respeto a la diversidad (no solo en su acceso sino hacia aquellos trabajadores/as en sus puestos de trabajo), debemos ir más allá de fomentar códigos de conducta y buenas prácticas. De hecho, ya muchas multinacionales

cuentan con planes de diversidad, porque el respeto de esta en los centros de trabajo se ha demostrado como una herramienta eficaz en factores como la productividad, la disminución de la conflictividad laboral y la reducción de bajas y ausencias laborales.

Si queremos una ley pionera para este ámbito, el empleo, deberían promoverse Planes de Diversidad en las empresas, y previo acuerdo con los agentes sociales, debería establecerse mediante enmiendas a la proposición de Ley la obligación de estos planes en las empresas con más de 100 trabajadores (los planes de igualdad están establecidos obligatoriamente desde 2007 en empresas de más de 50 trabajadores) y además promoverse su realización en empresas con menos de 100 trabajadores.

Incorporar esta cuestión a la ley debe ser objeto de negociación paralela entre los interlocutores sociales para alcanzar un consenso entre sindicatos y empresarios en esta materia, por lo que instamos al Grupo socialista a que aborde esta cuestión con los interlocutores sociales para su incorporación en el artículo 8 de la LIT.

## Alianza por la Ley de Igualdad de Trato

