FUNDAMENTOS JURÍDICOS

GESTIÓN PROCESAL Y ADMINISTRATIVA

TEMA 02

Derecho de igualdad y no discriminación por razón de género: especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Derecho de igualdad y no discriminación por razón de género: especial referencia a la

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de

Género.

Antecedentes.

Objeto y principios rectores.

Medidas de sensibilización, prevención y detección.

Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género.: Tutela institucional. Ley

15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y

para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Bibliografía legislativa

- L.O. 3/2007, para la Igualdad Efectiva de
- Mujeres y Hombres.
- L.O. 1/2004, de Medidas de Protección
- Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 16/1983, creación del Organismo
- Autónomo Instituto de la Mujer.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la
- igualdad de trato y la no discriminación."
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad

ÍNDICE

1. DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO 4

A. Introducción 4
B. Tipos de discriminación 4
C. Motivos de discriminación 5
D. Ámbitos de discriminación 5

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO 8

A. Estrategias de actuación 8
B. Instituciones y políticas que promueven la igualdad en España 10

3. ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 20

A. Introducción. Exposición de motivos 20
B. Naturaleza y entrada en vigor 21
C. Estructura de la ley 22
D. Principales novedades que introduce la ley 24

4. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 42

A. Antecedentes y marco normativo 42
B. Exposición de motivos 44
C. Estructura de la ley 45
D. Entrada en vigor 46
E. Objeto y principios rectores 46
F. Medidas de sensibilización, prevención y detección 48
G. Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género 50
H. Tutela institucional 58

5. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN 63

A. Introducción 63
B. Objeto de la Ley 63
C. Ámbito de aplicación 63
D. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación 65
E. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación 73
F. Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación 77
G. Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación 80
H. Atención, apoyo e información a las víctimas de discriminación e intolerancia 82
A. Introducción 82
B. Estructura 83

C. Disposiciones generales 84
D. Actuación de los poderes públicos 86
E. Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans 87
F. Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia 89
G. Infracciones y sanciones 91

1. DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

A. Introducción

El Estado español, en línea con las políticas, estrategias y planes de lucha contra la discriminación diseñados en el ámbito internacional y europeo, ha configurado un marco jurídico y normativo propio para el desarrollo de las denominadas **políticas de igualdad y no discriminación**.

Conforme a la normativa comunitaria vigente en materia de discriminación, el concepto de discriminación se halla previsto y regulado en las distintas políticas y regímenes jurídicos tanto europeos como españoles, pudiendo diferenciarse mediante diversos **criterios de clasificación**: según los **tipos** de discriminación, los **motivos** que la originan y los distintos **ámbitos** en que puede producirse.

B. Tipos de discriminación

Discriminación directa. Existe discriminación directa cuando una persona, o el grupo al que pertenece, recibe un trato menos favorable que otra persona en situación análoga o comparable, por razón de una característica protegida (como el sexo, el origen racial, etc.).

Ejemplo: el despido de una trabajadora por el hecho de estar embarazada constituye un supuesto típico de discriminación directa.

Discriminación indirecta. Se produce discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros generan, o pueden generar, una desventaja particular para una o varias personas frente a otras, por razón de alguna de las causas de discriminación protegidas.

Ejemplo: exigir como requisito para un puesto de trabajo un determinado nivel de esfuerzo físico, o cualquier otra condición que, en la práctica, resulte predominante para un género, sin que guarde relación real con las funciones a desempeñar, puede implicar discriminación indirecta.

Discriminación múltiple. Hay discriminación múltiple cuando una persona sufre discriminación de manera simultánea o sucesiva por varios motivos que concurren e interactúan, configurando una modalidad específica y más compleja de discriminación.

Ejemplo: una mujer que encuentra obstáculos para acceder a un empleo por ser mujer, y cuya discriminación se agrava cuando el empleador conoce que pertenece a la etnia gitana y, además, es madre. La concurrencia de género, etnia y situación familiar agrava la desventaja.

Discriminación por asociación. Se da cuando una persona, debido a su relación o vinculación con otra que es objeto de discriminación por alguno de los motivos

protegidos, sufre a su vez un trato discriminatorio, aun cuando ella misma no presente esa característica.

Discriminación por error. Es la discriminación basada en una apreciación incorrecta, prejuicio o creencia equivocada sobre las características de la persona supuestamente discriminada, aunque tales características no concurran realmente.

Ejemplo: impedir la entrada a una persona en un local de ocio por considerar, únicamente en función de la ropa que viste, que simpatiza con una determinada ideología radical, cuando en realidad dicho vínculo no existe.

C. Motivos de discriminación

Entre las causas o motivos de discriminación que la normativa contempla, cabe destacar:

- Sexo – género.
- Origen racial o étnico.
- Religión o convicciones.
- Discapacidad.
- Edad.
- Orientación sexual.

D. Ámbitos de discriminación

Los ámbitos en los que se pueden producir situaciones de discriminación son muy diversos. Entre los más relevantes destacan:

- Ámbito educativo.
- Ámbito laboral.
- Ámbito sanitario.
- Acceso a la vivienda.
- Publicidad y medios de comunicación.
- Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público.

LEGISLACIÓN VIGENTE EN ESPAÑA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Constitución Española de 1978

La Constitución Española de **1978** establece el marco esencial del principio de igualdad y prohíbe la discriminación, con especial relevancia de los siguientes preceptos:

Artículo 1.1: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean **reales y efectivas**; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Artículo 23.2: "Tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes".

Artículo 149.1.1.ª: "El Estado tiene competencias exclusivas sobre [...] la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales".

Igualdad de género

En materia de igualdad entre mujeres y hombres y lucha contra la discriminación por razón de género, destacan las siguientes normas:

- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley 30/2003, de 13 de octubre**, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que reconoce jurídica y económicamente el trabajo de las mujeres en el medio rural.

Origen racial o étnico

- **Ley 19/2007, de 11 de julio**, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- **Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que incorpora al Derecho español la **Directiva**

2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Religión y creencias

- **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, cuyos artículos 522 a 526 tipifican los delitos contra la libertad de conciencia, los sentimientos religiosos y el respeto a los difuntos.
- **Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio**, de libertad religiosa.

Orientación sexual

- **Ley 13/2005, de 1 de julio**, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, permitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Discapacidad

- **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Este** texto refundido ha sido modificado por la Ley 4/2026, de 1 de octubre, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución (BOE de 3 de octubre de 2026; entra en vigor el 23 de octubre de 2026).
- **Ley 26/2011, de 1 de agosto**, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- **Ley 8/2021, de 2 de junio**, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

Los roles y estereotipos de género asignados históricamente a mujeres y hombres en sociedades de estructura patriarcal, junto con la división sexual del trabajo, han tenido como consecuencia un acceso desigual a los recursos, a los espacios de participación social, al poder y a la toma de decisiones. La mujer ha sido tradicionalmente relegada al ámbito doméstico, lo que ha mermado su potencial de desarrollo personal en condiciones de igualdad de oportunidades respecto del hombre.

Esta realidad persiste en la actualidad y puede comprobarse fácilmente mediante el análisis de las fuentes estadísticas relativas a diversos ámbitos sociales (educación, empleo, participación social y política, distribución de la riqueza, etc.), midiendo la presencia y la capacidad de decisión de mujeres y hombres en cada una de esas esferas públicas.

En este marco, se entiende por **políticas de igualdad de género** el conjunto ordenado de medidas e instrumentos de actuación política orientados a corregir los desequilibrios generados por el modelo social tradicional de corte patriarcal y a alcanzar una **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres**.

A lo largo de la evolución de las políticas de igualdad de oportunidades se han ido utilizando distintas estrategias de intervención. Cada una de ellas ha supuesto un avance respecto de la anterior en la protección del derecho a la igualdad de género. Sin embargo, todas forman parte de una estrategia global de intervención, de modo que se configuran como fórmulas complementarias para el despliegue de las políticas de igualdad.

A. Estrategias de actuación

a. Desarrollo del principio de igualdad real: eliminación de las discriminaciones por razón de sexo del ordenamiento jurídico

La mayoría de los sistemas legales, incluido el español —cuyo proceso de adaptación se inicia tras la aprobación de la **Constitución de 1978**—, han procedido a suprimir las formas de discriminación directa contra las mujeres existentes en la normativa. En una primera fase, esta estrategia se centró exclusivamente en la eliminación de las discriminaciones directas; con posterioridad se amplió para abarcar también la regulación de las situaciones de discriminación indirecta.

b. Aplicación de acciones positivas o medidas específicas

Las **acciones positivas** se configuran como medidas específicas destinadas a asegurar y equilibrar la participación de ambos sexos en todos los ámbitos sociales, compensando las distintas posiciones de partida de un sexo respecto del otro, en particular las desventajas que suelen afectar a las mujeres frente a los hombres.

Estas medidas presentan un marcado carácter **compensatorio y corrector**, y están concebidas para no permanecer indefinidamente en las políticas públicas. Su aplicación tiene un carácter **temporal**, cesando en el momento en que desaparezca la situación de discriminación que se pretende corregir.

c. Incorporación de la transversalidad de género o *mainstreaming*

De acuerdo con el Consejo de Europa, el **mainstreaming de género** se define como "la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

A diferencia de las acciones positivas, la transversalidad de género no presenta un carácter temporal. Su finalidad es consolidarse de forma **permanente** en la práctica de la intervención pública, integrando de manera sistemática la perspectiva de género en todas las actuaciones.

Aunque la implantación generalizada de la transversalidad de género pudiera parecer que haría prescindible la intervención mediante acciones positivas, la posición mayoritaria de instituciones, agentes y personas expertas considera necesario mantener simultáneamente ambas líneas de actuación. Ello configura la denominada **estrategia dual**, en la que las políticas específicas y el mainstreaming se articulan como instrumentos de intervención complementarios.

El marco normativo elaborado por la Unión Europea en materia de políticas de igualdad ha constituido un referente esencial para el desarrollo del ordenamiento interno español en esta materia y para la puesta en marcha de políticas públicas de igualdad en España.

No solo ha resultado fundamental el contexto jurídico comunitario, sino también el apoyo de las instituciones de la Unión, así como la aportación de recursos financieros europeos destinados a la igualdad.

En consecuencia, el ordenamiento español en materia de igualdad refleja tanto la evolución propia de la sociedad española como la transformación derivada de la integración y participación de España en la Unión Europea.

Este marco normativo ha impulsado y favorecido el desarrollo de políticas públicas de igualdad que, en España, se implementan tanto por la Administración General del Estado como por las Comunidades Autónomas.

En el plano estatal, España, al igual que el resto de Estados miembros, ha ido procediendo a la **transposición** de todas las Directivas europeas aprobadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades. La incidencia de la legislación comunitaria varía según el país, pero, en el caso español, dicha influencia ha sido especialmente intensa. De ahí que el marco jurídico nacional refleje, de manera notable, la incorporación del Derecho europeo en materia de igualdad.

Junto a la incorporación de la normativa comunitaria al ordenamiento interno, España ha adoptado además medidas concretas para su aplicación práctica, desplegando un amplio abanico de políticas públicas de igualdad

B. Instituciones y políticas que promueven la igualdad en España

a. Ministerio de Igualdad

En la actualidad, el **Ministerio de Igualdad** es el departamento ministerial que ostenta las competencias específicas en materia de igualdad.

El **Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo**, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, que establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, dispone en su **artículo 1** que:

"Corresponde al Ministerio de Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la plena participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Las competencias atribuidas en este real decreto se entenderán en coordinación y sin perjuicio de aquellas que corresponden a otros departamentos ministeriales.

A la persona titular del Ministerio de Igualdad le corresponde el ejercicio de las funciones previstas en los artículos 61 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y 4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Dependen del Ministerio de Igualdad, bajo la superior dirección de la persona titular del departamento, los siguientes órganos superiores y directivos:

- La Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
- La Subsecretaría de Igualdad.

Como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular del Ministerio de Igualdad existe un Gabinete, con nivel orgánico de dirección general, con la estructura establecida en el artículo 23.2 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de

diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, regulada por el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, como órgano colegiado interministerial, queda adscrita al Ministerio de Igualdad, ejerciendo su titular la presidencia".

El Real Decreto 360/2025, de 6 de mayo (BOE de 7 de mayo; en vigor desde el 8 de mayo de 2025), añadió al artículo 1 un apartado 7: «La Autoridad Administrativa Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I., estará vinculada al departamento, a través de la persona titular del mismo, en los términos que establecen los artículos 109 y 110 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, sin que en ningún caso dicha vinculación afecte a su plena independencia y autonomía funcional, y sin que pueda recibir ni aceptar instrucciones en el desempeño de sus funciones y el ejercicio de sus competencias. La persona titular de la Presidencia de la Autoridad Independiente tendrá consideración de alto cargo, con rango de subsecretario o subsecretaria».

En el seno del Ministerio de Igualdad destaca la figura de la **Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres**.

Su regulación se contiene en el **artículo 2 del Real Decreto 246/2024**, que establece:

"La Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres es el órgano superior al que corresponde desempeñar, bajo la autoridad de la persona titular del Ministerio, además de las competencias que le encomienda el artículo 42 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en atención a la transversalidad, las funciones de propuesta y desarrollo de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, le corresponde la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la plena participación social, política, cultural y económica de las mujeres.

En concreto, le corresponden las siguientes funciones:

- a) El impulso y desarrollo de la aplicación transversal de los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la perspectiva de género e interseccional, en la actuación de los poderes públicos y, especialmente, en la Administración General del Estado.

- b) El seguimiento de la aplicación y desarrollo normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c) El impulso y seguimiento del cumplimiento de las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como la puesta en marcha de las medidas necesarias para la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, en colaboración con las instituciones del Estado y administraciones públicas con competencias en la materia, así como con las organizaciones de la sociedad civil.
- d) La propuesta de normas y medidas para la lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, así como su coordinación, seguimiento y evaluación.
- e) La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, con especial referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, así como el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entidades locales en materias de su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.
- f) El impulso de medidas de fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de las medidas necesarias para consolidar la presencia de mujeres en cualesquiera ámbitos de la vida, y para garantizar la composición paritaria o la presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma progresiva, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás normativa aplicable.
- g) El impulso de medidas de fomento de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y de prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación o violencia LGTBIfóbica, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.
- h) El impulso de medidas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación y de prevención y erradicación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos.
- i) En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la promoción de políticas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y a reducir la discriminación laboral y el desempleo femenino, teniendo como objetivo el pleno empleo y la reducción de las diferencias existentes entre las percepciones salariales de hombres y mujeres mediante, entre otras medidas, el apoyo y facilitación de la implantación de planes de igualdad en las empresas y medidas de transparencia e igualdad retributiva.
- j) El fomento de las medidas que favorezcan la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como la corresponsabilidad en los cuidados y las responsabilidades familiares, sin perjuicio de las competencias atribuidas a

otros departamentos, impulsando, entre otras medidas, la equiparación de los permisos por nacimiento y por cuidado de personas menores de edad y el desarrollo de programas para fomentar la paternidad responsable.

- k) La puesta en marcha de actuaciones de formación, información y sensibilización destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera ámbitos de la vida.
- l) El impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La propuesta de medidas normativas destinadas a garantizar la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- n) La puesta en marcha de actuaciones de formación, información y sensibilización destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, origen nacional, orientación sexual, identidad sexual o de género, religión o creencias, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en cualesquiera ámbitos de la vida.
- ñ) La propuesta y el impulso de medidas destinadas a realizar un diagnóstico para la prevención y erradicación de los delitos de odio y del discurso de odio en el ámbito público y privado, en coordinación con otros departamentos ministeriales.
- o) El impulso de medidas destinadas a reconocer y proteger la heterogeneidad familiar, en coordinación con otros departamentos ministeriales y administraciones públicas.
- p) En colaboración con los órganos correspondientes del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, la supervisión y el seguimiento de los acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación, la organización y participación de España en las cumbres y eventos internacionales en la materia, la elaboración de informes para las instituciones internacionales y el seguimiento de los proyectos y encuentros internacionales relacionados con la igualdad impulsados por el Gobierno de España, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del departamento en esta materia.
- q) Las relaciones con la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

De la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres dependen los siguientes órganos directivos, con rango de dirección general:

- La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- La Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo.
- La Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+.

Queda adscrito al Ministerio de Igualdad, a través de dicha Secretaría de Estado, el organismo autónomo **Instituto de las Mujeres**.

Asimismo, queda adscrito al Ministerio de Igualdad, también a través de la misma Secretaría de Estado, el **Consejo de Participación de las Personas LGTBI**.

Como órgano de apoyo y asistencia inmediata a la persona titular de la Secretaría de Estado existe un Gabinete, con nivel orgánico de subdirección general, con la estructura prevista en el artículo 23.3 del Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre.

La **Subsecretaría de Igualdad** se regula en el **artículo 6 del Real Decreto 246/2024**. Le corresponde, bajo la superior dirección de la persona titular del departamento, el ejercicio de las atribuciones contempladas en el artículo 63 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Como órgano directivo directamente dependiente de la persona titular del Ministerio, corresponde a la persona titular de la Subsecretaría de Igualdad la representación ordinaria del Ministerio, la dirección, impulso y coordinación general de sus servicios comunes, el ejercicio de las competencias propias de tales servicios y la asistencia a la persona titular del departamento en la elaboración y aprobación de los planes de actuación del Ministerio y de sus organismos públicos adscritos.

En particular, se le atribuyen, entre otras, las siguientes funciones:

- a) La dirección, impulso y coordinación de las actuaciones relativas a la participación del departamento en los órganos colegiados del Gobierno y en los de colaboración y apoyo al mismo.
- b) La asistencia a la persona titular del Ministerio en el control de eficacia del departamento y de sus organismos públicos.
- c) La responsabilidad del asesoramiento jurídico a la persona titular del Ministerio en el ejercicio de sus funciones, especialmente en el ámbito de la potestad normativa y en la producción de los actos administrativos de su competencia.
- d) La elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Ministerio y la coordinación de los correspondientes a las entidades y organismos públicos adscritos, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la tramitación de sus modificaciones.
- e) La gestión económica y financiera, así como la planificación y seguimiento de la contratación administrativa.
- f) La planificación, dirección y administración de los recursos humanos del departamento y las relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal, así como la gestión de los planes de formación, acción social y programas de prevención de riesgos laborales.
- g) La tramitación de los expedientes de compatibilidad del personal del Ministerio y de sus organismos públicos vinculados, en lo relativo al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas; así como el ejercicio de la potestad disciplinaria respecto del

personal del departamento, en los términos previstos en la legislación aplicable.

- h) La ejecución de los planes y programas de inspección de servicios y la evaluación del funcionamiento de los órganos, unidades, servicios, entidades y organismos públicos adscritos.
- i) El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad del Ministerio, conforme a lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de acuerdo con el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.
- j) El ejercicio de las funciones de Unidad de inclusión del personal con discapacidad, de acuerdo con la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.
- k) La coordinación de las evaluaciones de las políticas públicas competencia del departamento y, en su caso, la realización de las mismas que determine la persona titular del Ministerio, de acuerdo con el plan de evaluaciones de políticas públicas aprobado por el Consejo de Ministros, con el apoyo del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas.
- l) La gestión de bienes materiales, muebles e inmuebles y su inventario, los arrendamientos, la ejecución de obras y el mantenimiento y conservación de los edificios del Ministerio.
- m) La dirección y coordinación de las Oficinas de asistencia en materia de registro, así como de los servicios técnicos, de seguridad, reprografía y, en general, de régimen interior y asuntos generales del Ministerio.
- n) La planificación, dirección y coordinación de los sistemas de información; la elaboración y propuesta de necesidades de recursos tecnológicos; la prestación de servicios en materia de tecnologías de la información; y la dirección y coordinación del portal web, sede electrónica e intranet.
- ñ) La elaboración, desarrollo y ejecución de los planes de digitalización del departamento, así como la implantación y seguimiento de los planes de transformación digital de la Administración General del Estado, en coordinación con la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.

De la Subsecretaría depende la **Secretaría General Técnica**, con rango de dirección general.

Están adscritos a la Subsecretaría, con nivel orgánico de subdirección general y sin perjuicio de su dependencia correspondiente del Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes y del Ministerio de Hacienda, respectivamente, los siguientes órganos:

- La Abogacía del Estado.
- La Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado.

Asimismo, dependen directamente de la persona titular de la Subsecretaría de Igualdad los siguientes órganos, con nivel orgánico de subdirección general:

- a) La Subdirección General de la Oficina Presupuestaria, Gestión Económica y Asuntos Generales, a la que corresponde el ejercicio de las funciones mencionadas en los apartados d), e), l) y m) del precepto citado y, en todo caso, aquellas previstas en el Real Decreto 2855/1979, de 21 de diciembre, por el que se crean las Oficinas presupuestarias.
- b) La Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de Servicios, a la que corresponde el ejercicio de las funciones indicadas en los apartados f), g), h), i) y k) del citado artículo.

Además, bajo la dependencia directa de la Subsecretaría, y con nivel orgánico de subdirección general, existe un Gabinete Técnico, que presta apoyo y asistencia directa, facilita el despacho y la coordinación de los órganos y unidades dependientes, elabora estudios e informes y asume cuantas otras misiones le encomiende la Subsecretaría, así como las funciones señaladas en el apartado j) citado.

Finalmente, y también en dependencia directa de la Subsecretaría, existe la División de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, con el nivel que se determine en la relación de puestos de trabajo del departamento, encargada del ejercicio de las funciones previstas en los apartados n) y ñ).

b. El Instituto de las Mujeres

El actual **Instituto de las Mujeres** tiene su origen en la **Ley 16/1983, de 24 de octubre**, por la que se creó el *Instituto de la Mujer* como organismo autónomo. Con el tiempo, este organismo ha cambiado de denominación: la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, lo denominó Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y la disposición final cuarta de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, le dio su denominación actual de Instituto de las Mujeres, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad. Sus Estatutos vigentes han sido aprobados por el Real Decreto 634/2026, de 29 de julio (BOE de 30 de julio; en vigor desde el 31 de julio de 2026), que deroga el Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo.

El **artículo 2 de la Ley 16/1983** señala que el Instituto "tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo".

Para el cumplimiento de estos fines, el artículo 3 de la Ley 16/1983 (en la redacción dada por la Ley 11/2020) le atribuye un conjunto de funciones (letras "a" a "l") que pueden agruparse en dos grandes líneas de actuación:

1. Impulsar la creación de programas y servicios de información, formación y atención dirigidos a las mujeres.
2. Fomentar actuaciones que promuevan y coordinen políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

Entre esas funciones destacan: impulsar la aplicación transversal del principio de igualdad; recibir y canalizar las quejas por discriminación por razón de sexo, asistiendo de manera independiente a las víctimas; elaborar estudios, informes, estadísticas e indicadores de igualdad; velar por el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres a través del Observatorio de Imagen de las Mujeres; y elaborar, coordinar y evaluar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y el Informe Periódico de los artículos 17 y 18 LO 3/2007 (art. 3, letras a, b, d, e, h y j, Ley 16/1983).

A lo largo de su trayectoria, el Instituto de las Mujeres ha destacado por la puesta en marcha de numerosas iniciativas y actuaciones orientadas a favorecer el avance de las mujeres y la igualdad, convirtiéndose en un referente para el movimiento feminista en todos los ámbitos en los que este se desarrolla.

La **Ley Orgánica 3/2007** ha ampliado las funciones del Instituto de las Mujeres, incorporando, entre otras, las siguientes novedades:

- La prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para la tramitación de sus reclamaciones.
- La realización de estudios sobre las distintas manifestaciones de discriminación.
- La publicación de informes y la formulación de recomendaciones en relación con cualquier cuestión vinculada a la discriminación.

Estas tres funciones se incorporaron como artículo 2 bis de la Ley 16/1983 (disposición adicional 27.ª LO 3/2007). Ese artículo fue suprimido por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, y su contenido se integra hoy en el artículo 3, letras b) y d), de la Ley 16/1983. Además, conforme a la disposición adicional 28.ª LO 3/2007 y al artículo 1.2 de la Ley 16/1983, el Instituto es el organismo de igualdad a efectos del artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y del artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE.

Las Directivas (UE) 2024/1499 y 2024/1500, de 14 de mayo de 2024, sobre normas relativas a los organismos de igualdad, han suprimido el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE. Por eso la disposición adicional segunda de los Estatutos aprobados por el Real Decreto 634/2026 designa al Instituto de las Mujeres organismo de igualdad conforme al artículo 2.1 de esas nuevas directivas (y también a efectos de las Directivas 2019/1158, 2022/2381 y 2023/970).

Asimismo, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, amplía las funciones del Instituto de las Mujeres, al legitimarlo, junto con otros organismos, para ejercer ante los Tribunales la acción de cesación de la publicidad ilícita que utilice de forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad (artículo 12, "Titulares de la acción de cesación y rectificación").

En el momento de su creación se consideró que el modelo más adecuado para orientar las actuaciones del Instituto era el de los "programas de acción comunitaria" seguidos en el ámbito europeo. Por ello, las directrices que guían las políticas del Instituto se plasman en los **Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM)**.

Estos planes de igualdad crearon un marco de referencia que fija objetivos a alcanzar por todos los agentes implicados, lo que exige un seguimiento continuo durante su periodo de vigencia.

En los PIOM se determinan áreas de actuación, objetivos y acciones, así como los organismos gubernamentales responsables de su ejecución. Las medidas se agrupan en grandes campos de actuación y, para cada ámbito, se establecen objetivos generales y acciones concretas que deben llevarse a cabo.

c. Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

En relación directa con los dos últimos Planes de Igualdad, se creó el **Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** mediante el **Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre**.

Este Observatorio tiene como finalidad fundamental elaborar un diagnóstico riguroso y fiable sobre los avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en consecuencia, evaluar las políticas diseñadas con este fin.

Sus objetivos principales pueden resumirse en los siguientes:

1. Recabar, analizar y difundir periódica y sistemáticamente información sobre la situación de mujeres y hombres en cada momento y su evolución, con el fin de conocer los cambios socio-laborales producidos.
2. Proponer políticas orientadas a mejorar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos.

El **artículo 89.11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (redacción dada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, que suprimió el anterior artículo 87 quater)** atribuye al **Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género** (en el ámbito del Consejo General del Poder Judicial) una función específica de evaluación, señalando que dicho Consejo encomendará a este Observatorio la evaluación de los datos procedentes de las Secciones de Violencia sobre la Mujer de los Tribunales de Instancia, así como de los asuntos relacionados con esta materia que se tramiten en juzgados no específicos.

Con base en estos datos, se elaborará anualmente un informe sobre violencia de género y violencia sexual, que se publicará y remitirá a la **Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Congreso de los Diputados** y a la **Comisión de seguimiento y evaluación de las estrategias acordadas por el Senado dentro del Pacto de Estado contra la Violencia de Género**.

La información contemplada se incorporará a la **Memoria Anual del Consejo General del Poder Judicial**. Además, la estadística obtenida deberá permitir la desagregación de los datos mediante un indicador de discapacidad de las víctimas, así como el establecimiento de un registro estadístico específico de las menores víctimas de violencia de género, igualmente con posibilidad de desagregación por indicador de discapacidad.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 75]
Dispone el artículo 87 quater.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer que:
a) Cada seis meses se elaborará un informe sobre los datos relativos a violencia de género y violencia sexual.
b) Cada seis meses se elaborará un registro estadístico relativo a violencia sexual.
c) Anualmente se elaborará un informe sobre los datos relativos a violencia de género y violencia sexual.
d) Cada mes se elaborará un informe sobre los datos relativos a violencia de género, con un índice de discapacidad de las víctimas.
Respuesta oficial: c) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente (precepto renumerado) · Art. 89.11 LOPJ (antes art. 87 quater.2).
La LO 1/2025 suprimió el art. 87 quater y trasladó la regla al art. 89.11, referida ahora a las Secciones de Violencia sobre la Mujer. La respuesta c) sigue siendo correcta.

3. ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

A. Introducción. Exposición de motivos

El **artículo 14 de la Constitución Española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el **artículo 9.2** impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea **real y efectiva**.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal, reconocido en diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos. Entre ellos, destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **diciembre de 1979** y ratificada por España en **1983**. En este ámbito, conviene recordar también los avances derivados de conferencias mundiales monográficas, como Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La igualdad es igualmente un principio fundamental de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el **1 de mayo de 1999**, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos se configura como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El reconocimiento formal de la igualdad ante la ley ha representado un avance decisivo, pero insuficiente. Persisten realidades como la violencia de género, la brecha salarial, la desigualdad en las pensiones de viudedad, la mayor tasa de desempleo femenino, la limitada presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o las dificultades para conciliar vida personal, laboral y familiar. Todo ello evidencia que la igualdad plena, en términos efectivos, sigue siendo una tarea pendiente que requiere nuevos instrumentos jurídicos.

Se hace necesaria, por tanto, una acción normativa específica encaminada a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos y estereotipos sociales que dificultan su consecución.

La Ley contempla también una atención particular a los supuestos de **doble discriminación** y a las especiales dificultades que afrontan mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, como aquellas pertenecientes a minorías, mujeres migrantes o mujeres con discapacidad.

Sobre la base de estos presupuestos, se considera imprescindible la aprobación de una ley específica que aborde esta situación. Así nace la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007).

Esta norma supuso, además, la transposición e incorporación al Derecho interno de dos Directivas europeas en materia de igualdad de trato:

- **Directiva 2002/73/CE**, que modificaba la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (actualmente derogada: la Directiva 76/207/CEE fue refundida y derogada, con efectos desde el 15 de agosto de 2009, por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006).
- **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La principal novedad de esta Ley reside, no obstante, en su enfoque preventivo frente a las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Esta opción exige proyectar el principio de igualdad sobre los distintos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social, cultural y artística en los que se genera o perpetúa la desigualdad. De ahí que se subraye la **dimensión transversal** de la igualdad como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, configurándola como un principio fundamental del texto.

La Ley se extiende a la generalidad de las políticas públicas españolas, tanto estatales como autonómicas y locales, y lo hace al amparo de la competencia del Estado en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de sus derechos constitucionales. No obstante, contiene una regulación más detallada en los ámbitos en los que el Estado ostenta competencia básica o plena.

La complejidad derivada del alcance horizontal del principio de igualdad se refleja también en la estructura de la Ley. Su articulado regula la proyección general del principio sobre distintos ámbitos normativos, mientras que sus disposiciones adicionales recogen las modificaciones puntuales de las numerosas leyes afectadas. Con ello, la Ley aspira a convertirse en una auténtica “ley-código” de la igualdad entre mujeres y hombres.

B. Naturaleza y entrada en vigor

La **disposición final segunda**, bajo la rúbrica “Naturaleza de la Ley”, precisa el carácter de la norma: “las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera (concepto de presencia o composición equilibrada), segunda (modificaciones de la Ley Orgánica de Régimen Electoral) y tercera (modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial) de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter”.

En cuanto a su entrada en vigor, la **disposición final octava** establece que la Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que entró en vigor el 31 de diciembre de 2008. Dicha publicación tuvo lugar el **23 de marzo de 2007**.

C. Estructura de la ley

La **Ley Orgánica 3/2007** consta de **78 artículos**, 32 disposiciones adicionales (la trigésima segunda, sobre el acceso a la profesión de agente de igualdad, fue añadida por la disposición final sexta de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto), 12 disposiciones transitorias (la duodécima, sobre la aplicación paulatina de los planes de igualdad, fue añadida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo), 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales.

Los 78 artículos se distribuyen en un Título Preliminar y ocho Títulos más, estructurados de la siguiente forma:

- **TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y ámbito de la ley** (artículos 1 y 2).
- **TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación** (artículos 3 a 13).
- **TÍTULO II. Políticas públicas de igualdad**:
    - **Capítulo I. Principios generales** (artículos 14 a 22).
    - **Capítulo II. Acción administrativa para la igualdad** (artículos 23 a 35).
- **TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación** (artículos 36 a 41).
- **TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**:
    - **Capítulo I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** (artículos 42 y 43).
    - **Capítulo II. Igualdad y conciliación** (artículo 44).
    - **Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad** (artículos 45 a 49).
    - **Capítulo IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad** (artículo 50).
- **TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público**:
    - **Capítulo I. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas** (artículo 51).
    - **Capítulo II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos vinculados o dependientes de ella** (artículos 52 a 54).
    - **Capítulo III. Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y organismos vinculados o dependientes** (artículos 55 a 64).

    - **Capítulo IV. Fuerzas Armadas** (artículos 65 y 66).
    - **Capítulo V. Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado** (artículos 67 y 68).

- **TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro** (artículos 69 a 72).
- **TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas** (artículos 73 a 75).
- **TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas** (artículos 76 a 78).

Las disposiciones adicionales recogen las numerosas modificaciones que es preciso introducir en leyes ya vigentes para acomodarlas a las exigencias derivadas de la Ley Orgánica 3/2007.

Entre estas disposiciones se incluyen, además, regulaciones específicas, como por ejemplo:

- La definición del **principio de composición o presencia equilibrada** (Disposición adicional 1.ª).
- La creación de un Fondo en materia de Sociedad de la Información (Disposición adicional 10.ª).
- Nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral.
- Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de las Mujeres (Disposición adicional 27.ª).
- La designación del Instituto de las Mujeres a efectos de las Directivas objeto de incorporación (Disposición adicional 28.ª).

Las disposiciones transitorias regulan el régimen temporalmente aplicable a diversos aspectos de la Ley, tales como:

- Nombramientos y procedimientos (Disposiciones transitorias 1.ª y 3.ª; la 2.ª se refiere al régimen transitorio del distintivo empresarial en materia de igualdad).
- Aplicación del deber de negociar en materia de igualdad (Disposición transitoria 4.ª).
- Tablas de mortalidad y supervivencia (Disposición transitoria 5.ª). Suprimida por la disposición final 13.2 de la Ley 11/2013, de 26 de julio; se mantiene solo como referencia histórica.
- Nuevos derechos de maternidad y paternidad (Disposición transitoria 7.ª).

Las disposiciones finales, por su parte, abordan cuestiones como:

- El fundamento constitucional de la Ley y su relación con el ordenamiento comunitario (Disposición final 1.ª).
- La naturaleza orgánica o no de sus preceptos (Disposición final 2.ª).
- Las habilitaciones para el desarrollo reglamentario (Disposición final 3.ª).

- Un mandato de evaluación de los resultados de la negociación en materia de igualdad (Disposición final 5.ª).
- La implantación de medidas preventivas frente al acoso en la Administración General del Estado (Disposición final 6.ª).
- La determinación de las fechas de entrada en vigor (Disposición final 8.ª).

La Ley se completa con una única disposición derogatoria, que deja sin efecto las normas incompatibles con su contenido.

D. Principales novedades que introduce la ley

Entre las principales innovaciones de la **Ley Orgánica 3/2007** cabe distinguir las de carácter general y las de ámbito específico.

Novedades de ámbito general:

- Fija como finalidad la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, con especial atención a la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el derecho a disfrutar de las prerrogativas derivadas del principio de igualdad de trato y de la prohibición de la discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Afirma el carácter transversal de la igualdad, proyectando su incidencia sobre todos los ámbitos de la vida, en particular en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en materia de igualdad.
- Define conceptos y categorías básicas: principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acciones positivas.
- Refuerza las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, mediante un procedimiento preferente y sumario con **inversión de la carga de la prueba**, de modo que corresponde a la parte demandada acreditar la inexistencia de conducta discriminatoria. Esta regla no se aplica en los procesos penales.
- Otorga legitimación activa a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para intervenir en determinados procedimientos judiciales, incluidos los relacionados con la violencia de género.
- Establece un marco general para la adopción de **acciones positivas** destinadas a alcanzar la igualdad real y efectiva.
- Introduce un conjunto relevante de medidas dirigidas a eliminar y corregir la desigualdad en distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística, así como a fomentar la igualdad.

- Prevé la garantía de una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de órganos y cargos de responsabilidad de los poderes públicos, así como en la normativa electoral.

Novedades de ámbito específico:

- Creación de la **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y de las **Unidades de Igualdad** en cada Ministerio.
- Creación del **Consejo de Participación de la Mujer (art. 78; regulado por el Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, modificado por el Real Decreto 634/2026, de 29 de julio)**, como cauce de participación de las organizaciones de mujeres.
- Establecimiento del uso de un **lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- Introducción de la variable **sexo** en la elaboración de estudios y estadísticas oficiales.
- Obligación de aprobar periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- Regulación de los **planes de igualdad en las empresas** y de su negociación en los convenios colectivos.
- Creación del **distintivo empresarial en materia de igualdad**.
- Establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Reconocimiento del derecho a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres en el reparto de las cargas familiares.
- Creación de un **permiso de paternidad autónomo** y de su correspondiente prestación económica.
- Novedad histórica: desde el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso de paternidad se sustituyó por la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, de igual duración para ambos progenitores. Tras el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio (en vigor desde el 31 de julio de 2025), esa duración es de diecinueve semanas para cada progenitor, y de treinta y dos en caso de monoparentalidad (art. 48.4 ET; para el personal funcionario, art. 49 a) y c) TREBEP).
- Creación de una nueva **prestación por maternidad** de 42 días para trabajadoras sin periodo de cotización suficiente.
- Previsión del desarrollo de la figura de la **titularidad compartida** en el ámbito agrario (en coordinación con el entonces Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, hoy Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación), con el fin de reconocer plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección social y la visibilización de su trabajo.
- Mejora de la prestación económica por **riesgo durante el embarazo**.
- Protección frente al **riesgo durante la lactancia**, con la correspondiente prestación económica.
- Imposición de la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes y servicios.

Principios y conceptos legales de la Ley Orgánica 3/2007

La Ley define los conceptos clave sobre los que se articula el régimen de igualdad entre mujeres y hombres: igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas.

Artículo 3. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

"Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta

1. "Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo".

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

Artículo 11. Acciones positivas

1. "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Disposición adicional 1.ª. Principio de presencia o composición equilibrada

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2026 · Ej. 1 · Modelo A · P. 55]
De acuerdo con el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, cuando se dan situaciones generadas por prácticas aparentemente neutras que ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, se considera:
a) Discriminación directa por razón de sexo.
b) Discriminación indirecta por razón de sexo.
c) Discriminación positiva por razón de sexo.
d) Discriminación negativa por razón de sexo.
Respuesta oficial: b) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 6.2 LO 3/2007.

a. TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y ámbito de la ley

Artículo 1. Objeto de la ley

"Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. "Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia".

Contenido de la Ley Orgánica 3/2007

b. TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

El Título I desarrolla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, definido como la "ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil" (artículo 3).

La Ley proclama que la igualdad de trato constituye un **principio informador de todo el ordenamiento jurídico**, lo que implica el reconocimiento explícito del principio de transversalidad.

Se regula, asimismo, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo público y privado, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (artículo 5).

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en la que "una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable" (artículo 6.1).

La discriminación indirecta por razón de sexo se describe como aquella en que "una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados" (artículo 6.2).

Se define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (artículo 7.1).

El acoso por razón de sexo se configura como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (artículo 7.2).

El **artículo 8** establece de forma expresa que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una **discriminación directa**.

La Ley garantiza la **indemnidad** frente a la discriminación, considerando discriminatorio "cualquier trato adverso o efecto negativo" que sufra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia,

demanda o recurso, en vía administrativa o judicial, destinados a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 9).

En cuanto a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, se declara la **nulidad** de pleno derecho de los actos que causen discriminación por razón de sexo. Tales actos darán lugar a responsabilidad de sus autores, mediante indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y mediante sanciones eficaces y disuasorias (artículo 10).

Se contempla expresamente la posibilidad de adoptar **medidas temporales de acción positiva**. El artículo 11 señala que los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, siempre que sean razonables y proporcionadas, y establece que estas medidas también podrán ser adoptadas por personas físicas y jurídicas privadas.

El **artículo 12** incorpora garantías procesales específicas: cualquier persona puede recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, conforme al artículo 53.2 de la Constitución, es decir, mediante un procedimiento preferente y sumario y, en su caso, mediante recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El **artículo 13** regula la **inversión de la carga de la prueba** en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos cuando existan indicios fundados de discriminación por razón de sexo, sin que esta regla resulte aplicable a los procesos penales.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Tramitación 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 5]
Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad
a) A la persona demandada.
b) A la persona demandante.
c) Al órgano de la Comunidad Autónoma, competente en materia de violencia de género, donde se presentó la denuncia.
d) Al Juzgado de violencia de género donde se presentó la demanda.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 13.1 LO 3/2007.

[EXAMEN Auxilio Judicial 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 83]
Sobre la tutela judicial efectiva recogida en el artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en:
a) El artículo 53.2 de la Constitución.
b) El artículo 55.1 de la Constitución.
c) El artículo 24.1 de la Constitución.
d) El artículo 24.2 de la Constitución.
Respuesta oficial: a) (plantilla definitiva) · **Estado:** Vigente · Art. 12.1 LO 3/2007.

c. TÍTULO II. Políticas para la igualdad

El Título II fija las líneas de actuación de los poderes públicos para integrar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el conjunto de sus políticas.

Artículo 15

La igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas deberán integrarla de forma activa en:

- La adopción y ejecución de sus disposiciones normativas.
- La definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos.
- El desarrollo del conjunto de sus actividades.

Artículo 16

Los poderes públicos procurarán respetar el principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les corresponda realizar.

Artículo 17

El Gobierno, en el ámbito de las materias de competencia estatal, aprobará periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, en el que se incluirán las medidas destinadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. Informe periódico. En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículos 19 y 20

La Ley impone al Gobierno la obligación de elaborar un **informe de impacto de género** para la aprobación de los proyectos de disposiciones de carácter general y de los planes de especial relevancia económica y social, así como la obligación de que las estadísticas públicas relativas a personas físicas ofrezcan sus datos desagregados por sexo.

Artículos 23, 24 y 25

Se prevén medidas específicas en el ámbito de la educación para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de este principio en la política educativa.

Artículo 27

Dispone la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de salud.

Artículo 28

"El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información, mediante el desarrollo de programas específicos".

Artículo 30

La Ley incluye **medidas de acción positiva** para hacer efectivo el principio de igualdad en el sector agrario, favoreciendo el reconocimiento del trabajo de las mujeres en dicho ámbito.

Artículo 31

Se prevé que las Administraciones Públicas incorporen en sus políticas y planes **medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la vivienda**. Asimismo, se dispone que el Gobierno fomentará el acceso a la vivienda de:

- Mujeres en situación de necesidad o riesgo de exclusión.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Unidades familiares monoparentales.

Artículo 33

Se faculta a las Administraciones Públicas para establecer **condiciones especiales en la ejecución de los contratos públicos** que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Artículo 34

Se permite que, en los **Planes estratégicos de subvenciones**, las Administraciones Públicas incluyan la valoración de actuaciones dirigidas a la efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 32]
De conformidad con el artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, del que se dará cuenta a:
a) Las Cortes Generales.
b) El Congreso de los Diputados.
c) El Senado.
d) El Consejo General del Poder Judicial.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 18 LO 3/2007.

d. TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación

Artículos 36 a 41

El Título III incorpora mandatos específicos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres dirigidos a los **medios de comunicación social de titularidad pública** y, en particular, a la Corporación RTVE y a la Agencia EFE, así como a los **medios de titularidad privada** y al ámbito de la **publicidad**. Estas previsiones pretenden evitar estereotipos y contenidos discriminatorios y fomentar una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

e. TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

Artículo 42

Se establece la obligación de promover **programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres**, con el objetivo de corregir las desventajas que sufren en el acceso y permanencia en el empleo.

Artículo 43

Se reconoce que, mediante la **negociación colectiva**, podrán introducirse **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones laborales entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso y la prestación por maternidad (art. 44.2) y el permiso y la prestación por paternidad (art. 44.3) se reconocen «en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social». Tras el Real Decreto-ley 6/2019, esa normativa los regula como permiso por nacimiento y cuidado del menor.

El Capítulo III de este Título regula los **planes de igualdad en las empresas** y otras medidas para la promoción de la igualdad (artículos 45 a 49).

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la **elaboración y aplicación de un plan de igualdad**, con el alcance y contenido establecidos en este

capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras".

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

"Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la **auditoría salarial** entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Incluirán la **totalidad de la empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones específicas adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo y Economía Social) y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.4).

Las empresas están obligadas a **inscribir sus planes de igualdad** en dicho registro.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso".

Este desarrollo reglamentario se ha llevado a cabo por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la **elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas**, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad

"Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el **apoyo técnico necesario**".

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad

Se regula el **distintivo empresarial en materia de igualdad**, que será concedido por el Ministerio de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo "Igualdad en la Empresa", en la redacción dada por el Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo (el texto del art. 50 LO 3/2007 conserva la referencia al antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pero la titularidad del distintivo y su convocatoria corresponden hoy al Ministerio de Igualdad: arts. 3 y 5 RD 1615/2009).

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2026 · Ej. 1 · Modelo A · P. 54]
Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 44, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de:
a) Seguridad Social.
b) Directivas europeas aplicables.
c) Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
d) Convenios sindicales.
Respuesta oficial: **a)** (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente (con advertencia) · Art. 44.3 LO 3/2007.
El art. 44.3 conserva la expresión «permiso y prestación por paternidad»; en la normativa laboral y de Seguridad Social vigente es el permiso por nacimiento y cuidado del menor (RDL 6/2019).

f. TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas

"Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".

Artículo 52. Titulares de órganos directivos

"El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda".

Artículo 53

La composición de las comisiones de selección de la Administración General del Estado deberá respetar el principio de **presencia equilibrada** de mujeres y hombres.

Artículo 54

Deberá observarse asimismo la presencia equilibrada en el nombramiento de los miembros de los órganos colegiados, comisiones de expertos de la Administración General del Estado y consejos de administración de las empresas con participación estatal.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público

"La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un **informe de impacto de género**, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo".

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

"La normativa aplicable a las/os funcionarios establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un **permiso de paternidad**, en los términos que disponga dicha normativa".

En cumplimiento de este artículo, la Disposición adicional decimonovena introduce diversas modificaciones en la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incorporando nuevos supuestos de permisos y licencias.

La Ley 30/1984 ha sido desplazada en esta materia por el Estatuto Básico del Empleado Público: el régimen vigente de permisos del personal funcionario se

recoge en los artículos 48 y 49 del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Tras el Real Decreto-ley 9/2025, el permiso por nacimiento para la madre biológica y el del progenitor diferente de la madre biológica tienen una duración de diecinueve semanas (art. 49 a) y c) TREBEP).

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad, modifica además, con efectos desde su entrada en vigor el 23 de octubre de 2026, el permiso del art. 49 e) TREBEP (cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave): cuando la persona cuidada tenga gran discapacidad o gran dependencia y necesite cuidado directo, continuo y permanente, la reducción de jornada puede mantenerse más allá del límite de edad mientras persistan la necesidad de cuidado y la convivencia, y ambos progenitores pueden disfrutarla a la vez sin superar entre los dos el 100 % de la jornada.

Artículo 58

"Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse **licencia por riesgo durante el embarazo**, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de **lactancia natural**".

Artículo 59

En materia de disfrute de **vacaciones**, se prevé que, cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso de maternidad, parto o lactancia coincidan con periodos vacacionales, las personas funcionarias puedan disfrutar de las vacaciones en periodo distinto, aun cuando ello suponga exceder el año natural.

Artículo 61

"Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán **cursos de formación** sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidos a todo su personal".

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en las Administraciones públicas

"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un **protocolo de actuación** que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

La aplicación de dicho protocolo debe producirse en el plazo de **seis meses** desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe (Disposición final 6.ª).

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan fijará los objetivos y las medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, será objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2026 · Ej. I · Modelo A · P. 94]

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

a) Se aprobará por el Gobierno, cada cuatro años.
b) Se aprobará por el Congreso de los Diputados, al inicio de cada legislatura.
c) Se aprobará por el Gobierno, al inicio de cada legislatura.
d) Se aprobará por el Consejo de Ministros, cada cuatro años.

Respuesta oficial: **c)** (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 64 LO 3/2007.

Dato que no figuraba en el tema: se añade al Título V.

g. TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69

Se establece la obligación de respetar el principio de igualdad en el **suministro de bienes y servicios disponibles para el público**, así como el principio de **libre elección de la parte contratante**, salvo que dicha elección se base en el sexo de la persona.

Artículos 70 y 71

Se prohíbe realizar **indagaciones sobre el embarazo** de la persona contratante (salvo por razones de protección de la salud) y considerar el **sexo** o los **costes relacionados con el embarazo y la maternidad** como factores de cálculo de primas y prestaciones en contratos de seguro o servicios financieros.

Artículo 72

El incumplimiento de las medidas anteriores dará lugar a diversas consecuencias jurídicas, tales como:

- La **resolución del contrato**.
- La reclamación de la **asimilación de primas y prestaciones** al sexo más beneficiado.
- La reclamación de una **indemnización** proporcional al perjuicio sufrido.

h. TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73

"Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de **acciones de responsabilidad social**, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos".

Artículo 75

"Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un **número de mujeres** que permita alcanzar una **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en un plazo de **ocho años** a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley".

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE de 2 de agosto; en vigor desde el 22 de

agosto de 2024), no modifica el artículo 75, pero da nueva redacción al artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital, que impone a las sociedades cotizadas una presencia mínima del 40 % del sexo menos representado en el consejo de administración. Esta exigencia se aplica desde el 30 de junio de 2026 a las 35 sociedades cotizadas de mayor capitalización bursátil y desde el 30 de junio de 2027 al resto de sociedades cotizadas (disposición transitoria primera LO 2/2024). La disposición adicional primera de la LO 2/2024 define la «representación paritaria y presencia equilibrada» con el mismo umbral 40/60 de la disposición adicional primera LO 3/2007.

i. TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas

El Título VIII contempla la creación de tres nuevos órganos en el ámbito de la Administración General del Estado:

Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres

"La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la **coordinación de las políticas y medidas** adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente".

(Regulada por el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre.)

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad

"En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad".

Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer

"Se crea el **Consejo de Participación de la Mujer**, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la

participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal".

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 33]
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula el Consejo de Participación de la Mujer, en el artículo:
a) 78.
b) 87.
c) 98.
d) 89.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 78 LO 3/2007.

4. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A. Antecedentes y marco normativo

La **Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer**, aprobada por la Resolución 48/104 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1993, afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Numerosos organismos internacionales han insistido en la necesidad de ofrecer una respuesta global a la violencia ejercida sobre las mujeres (Convenciones internacionales sobre la mujer, Consejo de Europa, Organización Mundial de la Salud, etc.).

En su **artículo 1** la Declaración define la "violencia contra la mujer" como: "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".

En el marco de Naciones Unidas, la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, celebrada en Beijing en 1995, consolidó el uso del término **"violencia de género"**.

En el ámbito europeo, la **Decisión 779/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007**, por la que se establece el **Programa comunitario para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo** para el período **2007-2013** (Programa **Daphne III**), fijó la posición y estrategia de la Unión en este terreno. Tras el Programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020, estas actuaciones se enmarcan actualmente en el programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV) 2021-2027, creado por el Reglamento (UE) 2021/692, de 28 de abril de 2021, que mantiene el capítulo «Daphne» para la lucha contra la violencia de género y la violencia contra la infancia.

En el ámbito europeo deben citarse además el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), ratificado por España, y la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, cuyo plazo de transposición finaliza el 14 de junio de 2027.

En el ámbito nacional, desde la Constitución de 1978, el derecho a vivir sin violencia de género se desprende de los artículos 10, 14 y 15. La violencia de género vulnera valores constitucionales esenciales: la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad; el derecho a la vida, a la integridad física y moral y a no sufrir tratos inhumanos o degradantes; la seguridad personal; y el derecho a la igualdad y a no discriminación. Además, compromete principios rectores de la política social y económica, como la protección de la familia, de la infancia y la protección integral de hijas e hijos.

En los últimos años, el Derecho español ha experimentado importantes avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, entre los que cabe destacar:

- **Ley 35/1995, de 11 de diciembre**, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.
- **Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre**, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- **Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre**, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- **Ley 27/2003, de 31 de julio**, reguladora de la **Orden de Protección** de las víctimas de la violencia doméstica.

Estos avances preparan el terreno para la aprobación, por unanimidad, de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, que constituye una respuesta normativa integral y multidisciplinar.

En diciembre de 2016, la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad anunció la preparación de la **II Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017-2020**, orientada a eliminar la violencia ejercida contra las mujeres por el mero hecho de serlo, siguiendo la línea de la primera Estrategia, que priorizaba:

- La sensibilización y concienciación social.
- La mejora de la respuesta institucional y la coordinación.
- La intensificación de la protección y ayudas asistenciales a las víctimas.
- La protección reforzada a los menores.

Entre las medidas de esta nueva Estrategia se encuentran la creación de un **Premio Nacional en Lucha contra la Violencia de Género para jóvenes y adolescentes**, la mejora tecnológica de los **brazaletes de seguimiento** y la simplificación de los procesos de denuncia. Asimismo, incluye la puesta en marcha del primer **Plan de Prevención y Sensibilización** desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004.

La II Estrategia también pretende abordar el problema de las **pensiones de orfandad** de los hijos de mujeres víctimas de violencia de género que no hubieran cotizado o no lo hubieran hecho lo suficiente.

La II Estrategia (2017-2020) fue sustituida por la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, aprobada por el Consejo de Ministros en noviembre de 2022, que amplía el enfoque a todas las formas de violencia contra las mujeres. La cuestión de las pensiones de orfandad fue abordada por la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer. Por su parte, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017 fue renovado y actualizado por el Pleno del Congreso el 26 de febrero de 2025, con 461 medidas.

Debe destacarse igualmente el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella**, acordado el **27 de julio de 2011** en la Mesa General de Negociación de la AGE y aprobado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, en cumplimiento de lo previsto en el I Plan de Igualdad en la AGE.

Este Protocolo se configura como modelo para los distintos departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado en la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y por razón de sexo. Cada organismo deberá adaptarlo a sus necesidades específicas, sin alterar su contenido esencial, y garantizar su efectiva implantación.

Su objetivo general es evitar posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en sus organismos dependientes, y afrontarlas eficazmente en caso de que se produzcan.

Desde el punto de vista institucional, la Administración General del Estado cuenta con dos órganos específicos creados por la Ley Orgánica 1/2004:

- La **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (art. 29 LO 1/2004)**.
- El **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**.

B. Exposición de motivos

La Ley subraya que la violencia de género no es un problema limitado al ámbito privado, sino que constituye el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia dirigida contra las mujeres por el mero hecho de serlo, al ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La Constitución Española, en su **artículo 15**, reconoce el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, prohibiendo en todo caso la tortura y los tratos inhumanos o degradantes. Estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y solo pueden ser regulados por ley.

En la realidad española, las agresiones contra las mujeres tienen una especial incidencia. Gracias, en gran medida, a la lucha de las organizaciones de mujeres, se ha producido una mayor concienciación social, dejando de ser un “delito invisible” para suscitar un amplio rechazo colectivo y una importante alarma social.

Los poderes públicos no pueden permanecer ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución. En virtud del artículo 9.2 CE, los poderes públicos tienen la obligación de adoptar **medidas de acción positiva** para hacer reales y efectivos estos derechos, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Al margen de las leyes autonómicas dictadas en el ámbito de sus competencias, en los últimos años se habían aprobado en el Estado diversas normas que inciden en ámbitos civiles, penales, sociales o educativos, mencionadas en el epígrafe anterior. No obstante, la gravedad y complejidad del fenómeno exigían una respuesta normativa más amplia.

En este contexto se aprueba la **Ley Orgánica 1/2004**, que aborda de forma integral la violencia de género, combinando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, junto con reformas en el ámbito civil y penal.

El ámbito de la Ley comprende:

- **Medidas preventivas, educativas, sociales, asistenciales y de atención posterior** a las víctimas.
- **Medidas civiles** que inciden en el entorno familiar o de convivencia, donde se producen fundamentalmente las agresiones.
- La regulación del **principio de subsidiariedad** en la actuación de las Administraciones Públicas.
- Una respuesta penal reforzada frente a todas las manifestaciones de violencia reguladas en la Ley.

La Ley enfoca la violencia de género de modo integral y multidisciplinar, comenzando por el proceso de socialización y educación, y extendiéndose a todos los planos institucionales y sociales afectados.

C. Estructura de la ley

La **Ley Orgánica 1/2004** se compone de **72 artículos**, distribuidos entre un Título Preliminar y cinco Títulos numerados, además de 21 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

- **Exposición de motivos**.
- **TÍTULO PRELIMINAR. Objeto de la ley y principios rectores** (artículos 1 y 2).
- **TÍTULO I. Medidas de sensibilización, prevención y detección** (artículos 3 a 16):
    - **Capítulo I. En el ámbito educativo** (artículos 4 a 9).
    - **Capítulo II. En el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación** (artículos 10 a 14).
    - **Capítulo III. En el ámbito sanitario** (artículos 15 y 16).
- **TÍTULO II. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género**:
    - **Capítulo I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita** (artículos 17 a 20).

- **Capítulo II. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social** (artículos 21 a 23).
- **Capítulo III. Derechos de las funcionarias públicas** (artículos 24 a 26).
- **Capítulo IV. Derechos económicos** (artículos 27 y 28).
- **Capítulo V. Derecho a la reparación** (artículos 28 bis y 28 ter, introducidos por la Ley Orgánica 10/2022).

- **TÍTULO III. Tutela institucional** (artículos 29 a 32).
- **TÍTULO IV. Tutela penal** (artículos 33 a 42).
- **TÍTULO V. Tutela judicial**:
  - **Capítulo I. De los Juzgados de Violencia sobre la Mujer** (artículos 43 a 56).
  - **Capítulo II. Normas procesales civiles** (artículo 57).
  - **Capítulo III. Normas procesales penales** (artículos 58 a 60).
  - **Capítulo IV. Medidas judiciales de protección y de seguridad de las víctimas** (artículos 61 a 69).
  - **Capítulo V. Del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer** (artículos 70 a 72).

D. Entrada en vigor

La Ley se publicó en el **BOE de 29 de diciembre de 2004** y entró en vigor a los **treinta días** de su publicación, salvo los **Títulos IV y V**, que lo hicieron a los **seis meses** (Disposición final 7.ª).

E. Objeto y principios rectores

El objeto de la Ley se recoge en el **artículo 1**, que dispone en su apartado 1:

"La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia".

El apartado 2 del mismo artículo indica que las medidas de protección integral establecidas en la Ley tienen por finalidad **prevenir, sancionar y erradicar** dicha violencia, así como **prestar asistencia** a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, guarda o custodia que resulten víctimas de la misma.

El apartado 3 define la violencia de género, a los efectos de la Ley, como todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El apartado 4 añade que la violencia de género regulada por la Ley incluye también la violencia ejercida sobre familiares o allegados menores de edad de la mujer, con el objetivo de causarle a ella un perjuicio o daño.

Los **principios rectores** se recogen en el **artículo 2**, que establece que, a través de la Ley, se articula un conjunto integral de medidas orientadas a alcanzar, entre otros, los siguientes fines:

- **a)** Reforzar las medidas de sensibilización ciudadana y de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en los ámbitos educativo, de servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- **b)** Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, garantizando un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos.
- **c)** Reforzar los servicios sociales de información, atención, emergencia, apoyo y recuperación integral, hasta alcanzar los mínimos exigidos por los objetivos de la Ley, así como establecer un sistema eficaz de coordinación de los servicios existentes a nivel municipal y autonómico.
- **d)** Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que permitan conciliar la relación laboral y el empleo público con las circunstancias de las trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia de género.
- **e)** Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas, con el fin de facilitar su integración social.
- **f)** Establecer un sistema integral de **tutela institucional**, en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer (hoy, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) y en colaboración con el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, impulse políticas públicas de protección a las víctimas.
- **g) Fortalecer el marco penal** y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.
- **h)** Coordinar los recursos e instrumentos de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los responsables.
- **i)** Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil que actúan contra la violencia de género.
- **j)** Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en la información, atención y protección a las víctimas.
- **k)** Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de forma que su aplicación tenga en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2026 · Ej. 1 · Modelo A · P. 57]

Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral de las víctimas de violencia de género, es un:
a) Fin establecido por los principios rectores recogidos en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/2004, de Violencia de Género.
b) Objetivo del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género.
c) Valor del sistema educativo español de los recogidos en el artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2004, de Violencia de Género.
d) Objetivo de Desarrollo Sostenible.
Respuesta oficial: **a)** (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 2 g) LO 1/2004.

F. Medidas de sensibilización, prevención y detección

Estas medidas se regulan en el **Título I**, que comprende los artículos 3 a 16. Tras la referencia general al **Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género** en el artículo 3, el Título se divide en tres capítulos según el ámbito afectado: educativo, publicidad y medios de comunicación, y sanitario.

Artículo 3. Planes de sensibilización

"Desde la responsabilidad del Gobierno del Estado y de manera inmediata a la entrada en vigor de esta ley, con la consiguiente dotación presupuestaria, se pondrá en marcha un **Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género** con carácter permanente que, como mínimo, recoja los siguientes elementos:

- **a)** Que introduzca en el escenario social nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género.
- **b)** Que se dirija tanto a hombres como a mujeres, a través de un trabajo comunitario e intercultural, incluyendo el ámbito de las tecnologías de la información y el entorno digital.
- **c)** Que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones.
- **d)** Que esté controlado por una Comisión de amplia participación, que se creará en un plazo máximo de **un mes**, en la que se asegurará la presencia de las víctimas y su entorno, de las instituciones, de los profesionales y de personas de reconocido prestigio social relacionadas con el tratamiento de estos temas.

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, oída la Comisión a la que se refiere el párrafo anterior, elaborará el **Informe anual de evaluación** del Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género y lo remitirá a las Cortes Generales.

Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, impulsarán además campañas de información y sensibilización específicas con el fin de prevenir la violencia de género.

Las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad".

Artículos 4 a 9. Ámbito educativo

En materia educativa, se prevé que el sistema educativo español incorpore, entre sus fines, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Ello exige:

- La formación específica del profesorado en materia de igualdad, para que pueda transmitir al alumnado valores de tolerancia e igualdad y detectar posibles casos de violencia de género.
- Que las **Administraciones educativas** velen por la escolarización inmediata de los hijos e hijas afectados por un cambio de residencia derivado de actos de violencia de género.
- Que se eliminen de los materiales educativos los **estereotipos sexistas o discriminatorios** y se fomente el igual valor de hombres y mujeres.
- La participación de los **Consejos Escolares** y de los servicios de inspección educativa en la consecución de estos objetivos.

Artículos 10 a 14. Publicidad y medios de comunicación

En el ámbito de la publicidad, el artículo 10 de la Ley dispone que, de acuerdo con la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, "se considera ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio".

El artículo 12 faculta expresamente a:

- La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer (actual Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).
- El Instituto de las Mujeres u órgano equivalente de cada Comunidad Autónoma.
- El Ministerio Fiscal.
- Las asociaciones cuyo objeto exclusivo sea la defensa de los intereses de la mujer.

para ejercitar ante los Tribunales la **acción de cesación** de publicidad ilícita que utilice de forma vejatoria la imagen de la mujer.

El artículo 13 establece que "las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales en esta materia, y promoverán acuerdos de **autorregulación** que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria".

El artículo 14 dispone que "los medios de comunicación fomentarán la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombre y mujer, evitando toda discriminación entre ellos.

La difusión de informaciones relativas a la violencia sobre la mujer garantizará, con la correspondiente objetividad informativa, la defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres víctimas de violencia y de sus hijos. En particular, se tendrá especial cuidado en el tratamiento gráfico de las informaciones".

Artículos 15 y 16. Ámbito sanitario

En el ámbito sanitario, la Ley contempla, por un lado, la necesidad de que los **profesionales sanitarios** puedan detectar adecuadamente la violencia de género, para lo cual prevé programas de sensibilización y formación continuada, dirigidos a mejorar el diagnóstico precoz, la asistencia y la rehabilitación de la mujer en estas situaciones. Asimismo, prevé que los Planes Nacionales de Salud incluyan un apartado específico de prevención e intervención integral en violencia de género.

Por otro lado, se crea, en el seno del **Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud**, una **Comisión contra la violencia de género**, con funciones de apoyo técnico, planificación, evaluación y propuesta de medidas sanitarias. Esta Comisión, integrada por representantes de todas las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, elabora un informe anual que se remite al Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer y al Pleno del Consejo Interterritorial.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2026 · Ej. 1 · Modelo A · P. 56]
Según recoge el artículo 3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género tendrá carácter:
a) Anual.
b) Semestral.
c) Permanente.
d) Temporal.
Respuesta oficial: c) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 3.1 LO 1/2004.

G. Derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género

Los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género se regulan en el **Título II**, que comprende los artículos 17 a 28 ter y se estructura en cinco

capítulos: información, asistencia social integral y asistencia jurídica gratuita; derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social; derechos de las funcionarias públicas; derechos económicos; y derecho a la reparación.

El reconocimiento de estos derechos exige, en muchos casos, la modificación de otras normas sustantivas o procesales (Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social, etc.), a través de las disposiciones adicionales de la Ley.

Capítulo I. Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita

Artículo 17

"Todas las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizados los derechos reconocidos en esta ley, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos.

La información, la asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, en los términos regulados en este capítulo, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos constitucionales a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Los servicios de información y orientación, atención psicosocial inmediata, telefónica y en línea, asesoramiento jurídico 24 horas, los servicios de acogida y asistencia social integral, consistentes en orientación jurídica, psicológica y social destinadas a las víctimas de violencias contra las mujeres tendrán **carácter de servicios esenciales**.

En caso de que concurra cualquier situación que dificulte el acceso o la prestación de tales servicios, las administraciones públicas competentes adoptarán las medidas necesarias para garantizar su normal funcionamiento y su adaptación, si fuera necesario, a las necesidades específicas de las víctimas derivadas de la situación de dicha situación excepcional.

Igualmente, se garantizará el normal funcionamiento y prestación del **sistema de seguimiento por medios telemáticos** del cumplimiento de las medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación en materia de violencia de género".

Artículo 18

"Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir **plena información y asesoramiento adecuado** a su situación personal, sin que pueda existir discriminación en el acceso a los mismos, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las administraciones públicas.

Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así

como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato **accesible y comprensible** a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

Asimismo, se articularán los medios necesarios para que las mujeres víctimas de violencia de género que, por sus circunstancias personales y sociales, puedan tener una mayor dificultad para el acceso integral a la información, tengan garantizado el ejercicio efectivo de este derecho. La información deberá ser accesible para las mujeres que desconozcan el castellano o, en su caso, la otra lengua oficial de su territorio de residencia".

Artículo 19

"Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a **servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral**. La organización de estos servicios por parte de las comunidades autónomas y las Corporaciones Locales responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

La atención multidisciplinar implicará especialmente:

- a) Información a las víctimas.
- b) Atención psicológica.
- c) Apoyo social.
- d) Seguimiento de las reclamaciones de los derechos de la mujer.
- e) Apoyo educativo a la unidad familiar.
- f) Formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la adquisición de habilidades en la resolución no violenta de conflictos.
- g) Apoyo a la formación e inserción laboral.

Los servicios adoptarán fórmulas organizativas que, por la especialización de su personal, por sus características de convergencia e integración de acciones, garanticen la efectividad de los indicados principios, asegurando, en todo caso, la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los mismos. En todo caso, se procurará una **distribución territorial equitativa** de los servicios y se garantizará su accesibilidad a las mujeres de las zonas rurales y otras zonas alejadas.

Estos servicios actuarán coordinadamente y en colaboración con los Cuerpos de Seguridad, los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, los servicios sanitarios y las instituciones encargadas de prestar asistencia jurídica a las víctimas del ámbito

geográfico correspondiente. Estos servicios podrán solicitar al órgano judicial las medidas urgentes que consideren necesarias.

El art. 19 LO 1/2004 conserva la denominación «Juzgados de Violencia sobre la Mujer»; desde la LO 1/2025 deben entenderse referidos a las Secciones de Violencia sobre la Mujer de los Tribunales de Instancia.

También tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los **menores** que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida, o convivan en contextos familiares en los que se cometen actos de violencia de género. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. En particular, deberán contar con profesionales de la **psicología infantil** para la atención de las hijas e hijos menores víctimas de violencia de género, incluida la **violencia vicaria**.

En los instrumentos y procedimientos de cooperación entre la Administración General del Estado y la Administración de las comunidades autónomas en las materias reguladas en este artículo, se incluirán compromisos de aportación, por parte de la Administración General del Estado, de recursos financieros referidos específicamente a la prestación de los servicios.

Los organismos de igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo y emitirán recomendaciones para su mejora".

Artículo 19 bis

"El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijos e hijas, el derecho a la **atención sanitaria**, con especial atención psicológica y psiquiátrica, y al seguimiento de la evolución de su estado de salud hasta su total recuperación, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas psíquicas y físicas derivadas de la situación de violencia sufrida. Asimismo, los servicios sanitarios deberán contar con psicólogos infantiles para la atención de los hijos e hijas menores que sean víctimas de violencia vicaria.

Estos servicios se prestarán, garantizando la **privacidad** y la **intimidad** de las mujeres y el respeto, en todo caso, a las decisiones que ellas tomen en relación con su atención sanitaria.

Asimismo, se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia".

Artículo 20

"Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir **asesoramiento jurídico gratuito** en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

En estos supuestos, una misma dirección letrada deberá asumir la defensa de la víctima, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa. Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos. En todo caso, se garantizará la defensa jurídica, gratuita y especializada de forma inmediata a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten. En todo caso, cuando se trate de garantizar la defensa y asistencia jurídica a las víctimas de violencia de género, se procederá de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

La Ley 1/1996 reconoce este derecho a las víctimas de violencia de género con independencia de la existencia de recursos para litigar, en los procesos vinculados a su condición de víctimas (art. 2.h, en la redacción dada por la disposición final décima de la LO 1/2025, en vigor desde el 3 de octubre de 2025).

Los Colegios de Abogados, cuando exijan para el ejercicio del turno de oficio cursos de especialización, asegurarán una formación específica que coadyuve al ejercicio profesional de una defensa eficaz en materia de violencia de género. Igualmente, los Colegios de Abogados adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de letrado o letrada de oficio en los procedimientos que se sigan por violencia de género y para asegurar su inmediata presencia y asistencia a las víctimas.

Los Colegios de Procuradores adoptarán las medidas necesarias para la designación urgente de procurador o procuradora en los procedimientos que se sigan por violencia de género cuando la víctima desee personarse como acusación particular.

El abogado o abogada designado para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación conforme a lo dispuesto en el apartado siguiente. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento, si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado".

Capítulo II. Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

El **artículo 21 LO 1/2004** reconoce a la **trabajadora víctima de violencia de género** el derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

- La **reducción o reordenación** de su tiempo de trabajo.
- La **movilidad geográfica**.
- El **cambio de centro de trabajo**.
- La **adaptación de su puesto** y los apoyos necesarios por razón de discapacidad para su reincorporación.
- La **suspensión de la relación laboral con reserva del puesto**.
- La **extinción del contrato de trabajo**.

La suspensión y extinción del contrato darán lugar a la situación legal de **desempleo**, de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social y la LO 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros en España. El tiempo de suspensión se considerará **período de cotización efectiva** a efectos de prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que celebren **contratos de interinidad (denominación que conserva el art. 21.3 LO 1/2004; tras la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, la figura equivalente es el contrato de duración determinada por sustitución del art. 15.3 ET)** para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una **bonificación del 100 %** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes:

- Durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida.
- Durante **seis meses** en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

En el sistema de incentivos a la contratación vigente, esta bonificación se mantiene en la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, dedicada a los contratos de duración determinada para la sustitución de trabajadoras víctimas.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán **justificadas y remuneradas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, debiendo la trabajadora comunicar dichas ausencias a la empresa a la mayor brevedad.

En cuanto a las **trabajadoras por cuenta propia** víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se prevé su consideración en situación de **cese temporal de actividad**, suspendiéndose la obligación de cotizar durante **seis meses**, que se computarán como de cotización efectiva. Su situación se asimilará al alta, tomándose como base de cotización el promedio de las bases cotizadas en los seis meses anteriores.

El **artículo 22 LO 1/2004** ordena que, en el marco de los **planes anuales de empleo**, se desarrolle un **programa específico de acción** para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, que deberá incluir medidas para favorecer el inicio de una **actividad por cuenta propia**.

El **artículo 23 LO 1/2004** regula la **acreditación de las situaciones de violencia** a efectos del reconocimiento de derechos: mediante **sentencia condenatoria**, **orden de protección** u otra resolución judicial que acuerde medidas cautelares a favor de la víctima, o bien mediante **informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios. También podrán acreditarse mediante informes de servicios sociales, de servicios especializados o de acogida, u otros títulos previstos en la normativa sectorial aplicable. En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, mediante **documentos sanitarios oficiales** de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial. Gobierno y Comunidades Autónomas, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán los procedimientos básicos de acreditación.

Capítulo III. Derechos de las funcionarias públicas

El **artículo 24 LO 1/2004** reconoce a la **funcionaria víctima de violencia de género** el derecho a la **reducción o reordenación** de su tiempo de trabajo, a la **movilidad geográfica o de centro** y a la **excedencia**, en los términos que determine su legislación específica.

El **artículo 25 LO 1/2004** establece que las **ausencias totales o parciales** al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán **justificadas** en los términos que establezca la legislación específica aplicable a las funcionarias públicas.

El **artículo 26 LO 1/2004** señala que la **acreditación** de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica, excedencia y reducción o reordenación del tiempo de trabajo de las funcionarias se realizará **en los mismos términos** previstos para las trabajadoras por cuenta ajena víctimas de violencia de género en el artículo 23.

Capítulo IV. Derechos económicos

El **artículo 27 LO 1/2004** reconoce una **ayuda económica de pago único** a las víctimas de violencia de género que cumplan determinados requisitos:

"Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de **rentas superiores**, en cómputo mensual, al **75 % del salario mínimo interprofesional**, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su **edad**, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, tendrán **especiales dificultades para obtener un empleo** y, por ello, no participarán en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional."

El **importe** de esta ayuda será equivalente a:

- **Seis meses** de subsidio por desempleo, con carácter general.
- **Doce meses** de subsidio, si la víctima tiene reconocida oficialmente una **discapacidad igual o superior al 33 %**.

Estas ayudas, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, serán concedidas por las Administraciones competentes en materia de servicios sociales, debiendo incorporarse al procedimiento un **informe del Servicio Público de Empleo** sobre la escasa incidencia previsible de los programas de empleo en la mejora de la empleabilidad de la víctima.

La **concurrencia de la violencia** se acreditará conforme a lo dispuesto en el artículo 23 LO 1/2004.

Si la víctima tiene **responsabilidades familiares**, el importe de la ayuda podrá alcanzar:

- Hasta **18 meses** de subsidio.
- Hasta **24 meses** de subsidio, si la víctima o alguno de los familiares convivientes tiene reconocida una **discapacidad igual o superior al 33 %**, en los términos que establezcan las disposiciones de desarrollo.

Estas ayudas serán **compatibles** con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualesquiera otras de carácter autonómico o local concedidas por razón de la violencia de género.

El **artículo 28 LO 1/2004** dispone que las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas **colectivo prioritario** en el acceso a **viviendas protegidas** y **residencias públicas para personas mayores**, en los términos de la legislación aplicable.

Capítulo V. Derecho a la reparación

El Capítulo V, introducido por la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, regula el **derecho a la reparación**.

El **artículo 28 bis LO 1/2004** establece, con carácter general, que las víctimas de violencia de género tienen derecho a la **reparación**, que comprende:

- La **compensación económica** por los daños y perjuicios derivados de la violencia.
- Las medidas necesarias para su **completa recuperación física, psíquica y social**.
- Las **acciones de reparación simbólica**.
- Las **garantías de no repetición**.

El **artículo 28 ter LO 1/2004** detalla el contenido de este derecho, precisando que la indemnización debe garantizar la satisfacción económicamente evaluable de, al menos, los siguientes conceptos:

- a) El **daño físico y psicológico**, incluido el daño moral y el daño a la dignidad.
- b) La **pérdida de oportunidades**, incluidas las educativas, laborales y de prestaciones sociales.
- c) Los **daños materiales** y la **pérdida de ingresos**, incluido el lucro cesante.
- d) El **daño social**, entendido como el daño al **proyecto de vida** de la víctima.
- e) Los **tratamientos terapéuticos, sociales y de salud sexual y reproductiva** necesarios.

La indemnización será satisfecha por la persona o personas civil o penalmente responsables de acuerdo con la normativa vigente. Además, las Administraciones públicas garantizarán, a través de la **red de recursos de atención integral**, la completa recuperación de las víctimas y podrán prever **ayudas complementarias** para casos de secuelas especialmente graves o específicas, incluyendo, en su caso, **tratamientos de reconstrucción genital femenina**.

Con el fin de asegurar las garantías de no repetición, las Administraciones impulsarán medidas de **protección frente a represalias o amenazas** y promoverán acciones de **reparación simbólica**, homenajes públicos y campañas de difusión que refuercen el compromiso colectivo frente a la violencia contra las mujeres y el respeto a las víctimas.

H. Tutela institucional

El **Título III** (artículos 29 a 32 LO 1/2004) aborda la **tutela institucional** de las víctimas de violencia de género.

El **artículo 29 LO 1/2004** regula la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género**, adscrita al Ministerio competente en materia de igualdad:

"La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, adscrita al Ministerio de Igualdad o al departamento con competencias en la materia, formulará las **políticas públicas** en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno y elaborará la **Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres**. Asimismo, coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones competentes.

La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género estará **legitimada ante los órganos jurisdiccionales** para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley, en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

Reglamentariamente se determinarán el **rango** y las **funciones concretas** de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género."

El **artículo 30 LO 1/2004** crea el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad, encargado de:

- El **asesoramiento**, **evaluación** y **colaboración institucional** en materia de violencia de género.

- La elaboración de **informes y estudios**, así como de propuestas de actuación.

Estos informes, estudios y propuestas prestarán especial atención a la situación de las mujeres con **mayor riesgo** de sufrir violencia o con **más dificultades** para acceder a los servicios, y consignarán los datos desagregados por **sexo**.

El Observatorio remitirá al Gobierno y a las Comunidades Autónomas un **informe anual** sobre la evolución de la violencia ejercida sobre la mujer, con indicación de los tipos penales aplicados y de la efectividad de las medidas de protección acordadas, incluyendo, en su caso, propuestas de reforma legal. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, garantizándose la participación de Comunidades Autónomas, entidades locales, agentes sociales, asociaciones de consumidores y usuarios, organizaciones de mujeres, organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Su regulación reglamentaria vigente es el Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, que sustituyó al Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo.

El **artículo 31 LO 1/2004** prevé la creación, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, de **unidades especializadas** en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas. Asimismo, se promoverá la cooperación de las **Policías Locales** y de los cuerpos policiales autonómicos, en el marco de sus competencias, para asegurar el cumplimiento de las medidas de protección acordadas por los órganos judiciales.

El **artículo 32 LO 1/2004** establece que los poderes públicos elaborarán **planes de colaboración** que ordenen sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, implicando a las Administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los servicios sociales y los organismos de igualdad. En desarrollo de dichos planes se articularán **protocolos de actuación que** aseguren una intervención global e integral y garanticen la adecuada actividad probatoria en los procesos.

Las Administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, actualización permanente y difusión de **protocolos sanitarios uniformes**, especialmente el aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, reforzando las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con las mujeres sometidas a violencia de género o en riesgo de padecerla, prestando especial atención a las mujeres con mayor vulnerabilidad (pertenecientes a minorías, inmigrantes, en exclusión social, con discapacidad, mayores, residentes en el medio rural, etc.).

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 21]
De acuerdo con la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de

Género, el órgano al que le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género es:
a) La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
b) El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
c) La Comisión contra la Violencia de Género.
d) El Consejo Interterritorial de la Violencia sobre la Mujer.
Respuesta oficial: b) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 30.1 LO 1/2004.

TÍTULOS IV y V. Medidas en el ámbito penal y de la tutela judicial

Aunque el programa se centra en los aspectos institucionales y de protección social, resulta oportuno reseñar sucintamente el contenido de los Títulos IV y V.

Los **artículos 33 a 42 LO 1/2004** introducen **medidas de naturaleza penal**, entre ellas la tipificación agravada de las **lesiones** cuando la víctima sea o haya sido la esposa o mujer ligada al agresor por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Igualmente, se sancionan como delito las **coacciones leves** y las **amenazas leves** cuando se cometan contra estas mujeres.

Los **artículos 43 a 60 LO 1/2004** crean los **Juzgados de Violencia sobre la Mujer**, con competencia para la instrucción y, en su caso, el enjuiciamiento de las causas penales en materia de violencia de género, así como de determinadas causas civiles relacionadas (medidas sobre la patria potestad, guarda y custodia, alimentos, etc.), de forma que los asuntos penales y civiles conexos se tramiten ante la misma sede en primera instancia.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, ha transformado los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en Secciones de Violencia sobre la Mujer de los Tribunales de Instancia, de forma escalonada: 1 de julio de 2025, 1 de octubre de 2025 y 31 de diciembre de 2025 (disposición transitoria primera). Asimismo, ha suprimido los artículos 87 bis, 87 ter y 87 quater LOPJ, introducidos por la LO 1/2004, y regula ahora esta competencia en el artículo 89 LOPJ. Ese precepto la extiende, para los procedimientos incoados desde el 3 de octubre de 2025, a la instrucción de los delitos contra la libertad sexual, mutilación genital femenina, matrimonio forzado, acoso con connotación sexual y trata con fines de explotación sexual cuando la persona ofendida sea mujer (art. 89.5.h LOPJ; disposición final trigésima octava.3 LO 1/2025, que difiere esta atribución a los nueve meses de la publicación de la ley, y disposiciones transitorias cuarta y novena). En el orden civil, la competencia exclusiva y excluyente alcanza también a los supuestos de violencia sexual (art. 89.7 LOPJ), y está vedada la utilización de los medios adecuados de solución de controversias (art. 89.9 LOPJ).

Competencia territorial: en los delitos cuya instrucción o conocimiento corresponda a la Sección de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial se determina por el lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la orden de protección o de las medidas urgentes del artículo 13 LECrim que pueda adoptar el juez del lugar de comisión de los hechos (art. 15 bis LECrim, añadido por el art. 59

LO 1/2004). Recursos: las Audiencias Provinciales conocen de los recursos contra las resoluciones de las Secciones de Violencia sobre la Mujer dictadas en materia penal (art. 82.1.3.º LOPJ, con Secciones que deberán especializarse) y en materia civil (art. 82.2.2.º LOPJ, con Secciones que podrán especializarse).

Los **artículos 61 a 69 LO 1/2004** regulan las **medidas judiciales de protección y seguridad** de las víctimas (órdenes de protección, medidas cautelares, etc.), previendo procedimientos ágiles y sumarios.

Los **artículos 70 a 72 LO 1/2004** regulan la figura del **Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer**, con categoría de Fiscal de Sala, así como las **Secciones especializadas** y los **Delegados** de las Fiscalías, con funciones de coordinación, elaboración de criterios de actuación, práctica de diligencias, intervención en procesos civiles y penales, supervisión y elaboración de informes.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 92]
Dispone la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que, de los recursos en materia civil dictados por los juzgados de violencia sobre la mujer de la provincia, conocerá:
a) El mismo juzgado que dictó la resolución.
b) El Juzgado de Violencia sobre la Mujer de la capitalidad del partido judicial.
c) La Audiencia Provincial.
d) El Juzgado de Primera Instancia o el de Familia del domicilio de la víctima al ser cuestiones civiles.
Respuesta oficial: c) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente (precepto y denominación actuales) · Art. 82.2.2.º LOPJ.
Tras la LO 1/2025, los recursos en materia civil contra resoluciones de las Secciones de Violencia sobre la Mujer corresponden a la Audiencia Provincial (art. 82.2.2.º LOPJ).

[EXAMEN Tramitación 2026 · Ej. 1 · Tipo A · P. 4]
Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el caso de que se trate de algunos de los delitos o faltas cuya instrucción o conocimiento corresponda al Juez de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial vendrá determinada:
a) Por el lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley que pudiera adoptar el Juez del lugar de comisión de los hechos.
b) Por el lugar de comisión del delito, sin perjuicio de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley que pudiera adoptar el Juez del lugar del domicilio de la víctima.
c) Exclusivamente por el lugar del domicilio de la víctima, en todo caso aun tratándose de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley.
d) Exclusivamente por el lugar de comisión del delito, en todo caso aun tratándose de la adopción de la orden de protección, o de medidas urgentes del artículo 13 de la presente Ley.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente (con equivalencia) · Art. 15 bis LECrim.
El art. 15 bis LECrim conserva la expresión «Juez de Violencia sobre la Mujer»; tras la LO 1/2025, Sección de Violencia sobre la Mujer del Tribunal de Instancia.

Disposiciones adicionales de la LO 1/2004

En sus Disposiciones Adicionales, la Ley lleva a cabo una profunda reforma del ordenamiento jurídico para **adaptar las normas vigentes** al nuevo marco. Se modifican, entre otras, las siguientes normas:

- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación y Ley Orgánica de Calidad de la Educación (hoy sustituidas por normas posteriores, pero entonces vigentes).
- Ley General de Publicidad.
- Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Reforma en tramitación (no vigente): el Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de violencia vicaria, aprobado por el Consejo de Ministros en julio de 2026 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso, serie A, núm. 107-1, de 27 de julio de 2026), prevé modificar, entre otros, los artículos 1, 2, 3, 29 y 64 LO 1/2004 para definir expresamente la violencia vicaria. Hasta su aprobación y publicación en el BOE, rige el texto vigente de la LO 1/2004 (art. 1.4).

Este proyecto ha decaído: el Real Decreto 806/2026, de 5 de octubre (BOE de 6 de octubre de 2026), disolvió las Cortes Generales y convocó elecciones para el 29 de noviembre de 2026, y con la disolución caducan los proyectos en tramitación. Si el nuevo Gobierno lo retoma, deberá iniciarse de nuevo en la XVI legislatura. Para el examen rige la LO 1/2004 vigente.

5. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

A. Introducción

La **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, fue publicada en el **Boletín Oficial del Estado el 13 de julio de 2022** y entró en vigor el **14 de julio de 2022**, es decir, al día siguiente de su publicación.

El Tribunal Constitucional, en la STC 89/2024, de 5 de junio (BOE-A-2024-14002), desestimó el recurso de inconstitucionalidad n.º 6706-2022 interpuesto contra varios preceptos de la Ley (entre ellos, los arts. 4.4, 9.1, 13.2, 20.2 y 47). La Ley no ha sido modificada desde su publicación, salvo una corrección de errores del art. 21.3 (BOE de 17 de septiembre de 2022).

Esta Ley pretende configurarse como el **mínimo común normativo** del ordenamiento español en materia de igualdad de trato, conteniendo las **definiciones fundamentales** del **derecho antidiscriminatorio** y estableciendo sus **garantías básicas**. No es, por tanto, una ley genérica de derechos sociales, sino una norma de **derecho antidiscriminatorio específico**, destinada a dar cobertura tanto a las discriminaciones ya existentes como a las que puedan surgir en el futuro.

B. Objeto de la Ley

El **artículo 1 de la Ley 15/2022** define su objeto:

"La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el **derecho a la igualdad de trato y no discriminación y** respetar la **igual dignidad de las personas**, en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

A estos efectos, la Ley regula **derechos y obligaciones** de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece **principios de actuación de los poderes públicos** y prevé **medidas** destinadas a prevenir, eliminar y corregir **toda forma de discriminación**, directa o indirecta, en los sectores público y privado".

C. Ámbito de aplicación

a. Ámbito subjetivo

El **artículo 2 de la Ley 15/2022** dispone que se reconoce el **derecho de toda persona** a la igualdad de trato y no discriminación, con independencia de su nacionalidad, de si es menor o mayor de edad o de si goza o no de residencia legal en España.

Nadie podrá ser discriminado por razón de:

- Nacimiento.
- Origen racial o étnico.
- Sexo.
- Religión, convicción u opinión.
- Edad.
- Discapacidad.
- Orientación o identidad sexual.
- Expresión de género.
- Enfermedad o condición de salud.
- Estado serológico y/o **predisposición genética** a sufrir patologías o trastornos.
- Lengua.
- Situación socioeconómica.
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No obstante, y de acuerdo con el artículo 2.2, podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios sean razonables y objetivos y se persiga un propósito legítimo, o así lo autorice una norma con rango de ley, o se trate de medidas de protección de grupos que necesitan acciones específicas:

- Los criterios sean **razonables y objetivos**.
- Se persiga un **propósito legítimo**.
- Así lo autorice una **norma con rango de ley**.
- Responda a **medidas específicas de protección** dirigidas a personas o grupos que precisan actuaciones concretas para mejorar sus condiciones de vida, favorecer su incorporación al trabajo o a bienes y servicios esenciales, o garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

Se establece expresamente que la **enfermedad** no podrá justificar diferencias de trato distintas de las que:

- Deriven del propio proceso de tratamiento.
- Resulten de las **limitaciones objetivas** que imponga para el ejercicio de determinadas actividades.
- Sean exigidas por razones de **salud pública**.

Las **obligaciones de la Ley** serán de aplicación al **sector público** y también a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la Ley y en el resto del ordenamiento.

A efectos de la Ley, se entiende por **sector público**:

- La **Administración General del Estado**.
- Las Administraciones de las **Comunidades Autónomas**.
- Las entidades que integran la **Administración Local**.
- La **Administración de Justicia**.

- El **sector público institucional**, según el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Las **asociaciones y fundaciones** constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.

b. Ámbito objetivo

El **artículo 3 de la Ley 15/2022** enumera los ámbitos materiales en los que se aplicará la Ley, entre los que destacan:

- El **empleo**, por cuenta ajena y por cuenta propia: acceso, condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y de despido), promoción profesional y formación para el empleo.
- El **empleo público**: acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación.
- La **afiliación y participación** en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- La **educación**.
- La **sanidad**.
- El **transporte**.
- La **cultura**.
- La **seguridad ciudadana**.
- La **Administración de justicia**.
- La **protección social**, las **prestaciones** y los **servicios sociales**.
- El acceso, oferta y suministro de **bienes y servicios** a disposición del público, incluida la vivienda, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- El acceso y permanencia en **establecimientos o espacios abiertos al público**, así como el uso y estancia en la vía pública.
- La **publicidad**, los **medios de comunicación** y los **servicios de la sociedad de la información**.
- Internet, redes sociales y aplicaciones móviles.
- Las actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
- La **Inteligencia Artificial** y la gestión masiva de datos, así como otras esferas de similar relevancia.

Lo dispuesto en la Ley se entenderá sin perjuicio de los **regímenes específicos más favorables** establecidos por la normativa estatal o autonómica respecto de las distintas causas de discriminación del artículo 2.1.

D. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

a. Disposiciones generales

El **artículo 4 de la Ley 15/2022** proclama el **derecho a la igualdad de trato y no discriminación**:

- El derecho protegido implica la ausencia de toda discriminación por cualquiera de las causas previstas en el artículo 2.1.
- Se prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra este derecho. Se consideran vulneraciones:
    - La **discriminación directa o indirecta**.
    - La **discriminación por asociación** y por **error**.
    - La **discriminación múltiple e interseccional**.
    - La **denegación de ajustes razonables** a las personas con discapacidad.
    - El **acoso discriminatorio**.
    - La **inducción, orden o instrucción** de discriminar o de cometer acciones de intolerancia.
    - Las **represalias**.
    - El incumplimiento de **medidas de acción positiva** derivadas de obligaciones legales o convencionales.
    - La **inacción**, dejación de funciones o incumplimiento de deberes por parte de autoridades o personas obligadas.

No obstante, no se considerará discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas del artículo 2.1, cuando se derive de una disposición, acto o práctica que pueda justificarse objetivamente por una **finalidad legítima** y constituya un medio **adecuado, necesario y proporcionado** para alcanzarla.

Se declara que el derecho a la igualdad de trato y no discriminación es un **principio informador del ordenamiento jurídico**, que ha de integrarse y observarse de forma **transversal** en la interpretación y aplicación de las normas.

Además, en las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta de manera especial la **perspectiva de género**, prestando atención al impacto en mujeres y niñas como obstáculo para el acceso a la educación, el empleo, la salud, la justicia y el derecho a una vida libre de violencias.

El **artículo 5** reconoce a todas las **personas víctimas de discriminación**, cualquiera que sea su origen, religión, edad, situación administrativa, etc., los derechos previstos en la Ley, incluidos:

- El derecho a recibir **información completa y comprensible** y **asesoramiento adaptado** a su situación y capacidades, a través de los servicios públicos competentes.

- La garantía de acceso a la información en **formatos accesibles** (lectura fácil, Braille, lengua de signos española y catalana, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación) para las personas con discapacidad.
- El derecho a recibir **asesoramiento jurídico gratuito** inmediatamente antes de la interposición de la denuncia.
- El derecho de niños, niñas y adolescentes a recibir la información en lenguaje claro, idioma comprensible y formatos sensorial y cognitivamente accesibles, garantizando su acceso universal y evitando toda forma de **revictimización**.

El **artículo 6** contiene las **definiciones clave**:

- **Discriminación directa**: situación en que se encuentra una persona o grupo que sea, haya sido o pudiera ser tratado de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de una de las causas del artículo 2.1. Se considera discriminación directa la **denegación de ajustes razonables** a las personas con discapacidad.
- **Discriminación indirecta**: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan o pueden ocasionar a una o varias personas una desventaja particular respecto de otras por alguna de las causas protegidas.
- **Discriminación por asociación**: cuando una persona o grupo recibe un trato discriminatorio por su relación con otra persona sobre la que concurre alguna de las causas del artículo 2.1.
- **Discriminación por error**: cuando el trato discriminatorio se basa en una apreciación incorrecta sobre las características de la persona afectada.
- **Discriminación múltiple**: cuando una persona es discriminada, simultánea o consecutivamente, por dos o más causas de las previstas en la Ley.
- **Discriminación interseccional**: cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación, generando una forma específica y agravada de discriminación. En tales supuestos, la **motivación** de la diferencia de trato y las **acciones positivas** deberán valorarse respecto de cada causa concurrente.
- **Acoso discriminatorio**: cualquier conducta realizada por razón de una causa de discriminación, con el objetivo o efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Inducción, orden o instrucción de discriminar**: toda orden o instrucción discriminatoria. La inducción debe ser concreta, directa y eficaz para generar una conducta discriminatoria.
- **Represalia**: cualquier trato adverso o consecuencia negativa sufrida por una persona o grupo como consecuencia de su intervención, participación o colaboración en procedimientos administrativos o procesos judiciales destinados a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado queja, denuncia, recurso, etc. Se excluyen los supuestos constitutivos de ilícito penal.
- **Acciones positivas**: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar o compensar situaciones de discriminación o desventaja en su dimensión

colectiva o social, aplicables mientras subsistan las situaciones que las justifican y siempre que sean razonables y proporcionadas.

- **Segregación escolar**: toda práctica, acción u omisión que se traduzca en la separación del alumnado por motivos socioeconómicos o por alguna de las causas del artículo 2.1, sin justificación objetiva y razonable.

El **artículo 7** recoge la regla de **interpretación**: la Ley se interpretará de conformidad con los **instrumentos internacionales de derechos humanos** ratificados por España, la jurisprudencia internacional y las recomendaciones de organismos multilaterales y regionales. En caso de duda, deberá preferirse la interpretación que **proteja con mayor eficacia** a las personas o grupos afectados.

La Ley fija niveles mínimos de protección, sin perjuicio de disposiciones más favorables contenidas en otras normas, que deberán prevalecer en cuanto garanticen mejor la no discriminación.

El **artículo 8** reitera la prohibición de **inducción, orden o instrucción** de discriminar o de cometer acciones de intolerancia.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Tramitación 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 4]
Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se garantizará, a través de los medios necesarios, que todas las personas víctimas de discriminación, especialmente aquellas con discapacidad, tengan acceso integral a la información. En cuanto a la lengua de signos será exclusivamente en lengua:
a) Española y Catalana.
b) Española y Vasca.
c) Española y Gallega.
d) Española.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 5.3 Ley 15/2022.
El art. 5.3 dice «lengua de signos, tanto la española como la catalana».

[EXAMEN Tramitación 2025 · Ej. 1 · Tipo A · P. 3]
Las personas víctimas de discriminación, conforme a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación:
a) Tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, siempre que reúnan los requisitos fijados en este artículo.
b) Tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito una vez interpuesta la denuncia si reúnen los requisitos necesarios.
c) Tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.
d) No tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito.
Respuesta oficial: c) (plantilla definitiva) · **Estado:** Vigente · Art. 5.4 Ley 15/2022.

[EXAMEN Tramitación 2026 · Ej. 1 · Tipo A · P. 5]
Conforme a la Ley 15/2022, para la igualdad de trato y la no discriminación, las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito:
a) Una vez acrediten el cumplimiento de los requisitos necesarios.
b) En el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.
c) En el momento inmediatamente posterior a la interposición de la denuncia.
d) Una vez interpuesta la denuncia y acreditado el cumplimiento de los requisitos necesarios.
Respuesta oficial: b) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 5.4 Ley 15/2022.

b. Igualdad de trato y no discriminación en ámbitos específicos

El **artículo 9** regula el derecho a la igualdad en el **empleo por cuenta ajena**:

- Prohíbe establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones, por las causas del artículo 2, en el acceso al empleo público o privado, en los criterios de selección, en la formación, promoción, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido o extinción del contrato.
- Considera discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo o de fijación de condiciones de trabajo que generen discriminación indirecta.
- Obliga a los **servicios públicos de empleo**, entidades colaboradoras y agencias de colocación a velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato, pudiendo impulsarse, entre otras medidas, el uso del **currículum anónimo**.
- Encomienda a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** la vigilancia reforzada del cumplimiento del principio de igualdad en el empleo, incluyendo en su plan anual la elaboración de **planes específicos** en esta materia. En los centros de trabajo y establecimientos militares, esta función se ejercerá por los órganos competentes del Ministerio de Defensa; en el empleo público, por las inspecciones de servicios generales.
- Prohíbe al empleador formular preguntas sobre la **condición de salud** del candidato.
- Permite que, reglamentariamente, se exija a empresas de más de **250 personas trabajadoras** la publicación de **información salarial desglosada** para analizar factores de diferencias retributivas.

El **artículo 10** preside la **negociación colectiva**, impidiendo cláusulas discriminatorias en acceso al empleo, formación, promoción, retribución, jornada, suspensión, despido o extinción por las causas protegidas. A su vez:

- Fomenta el **diálogo social** para elaborar **códigos de conducta** y **buenas prácticas**.
- Permite que los convenios incluyan **medidas de acción positiva** y establezcan objetivos, mecanismos de información y evaluación.
- Obliga a la representación legal de las personas trabajadoras y a la empresa a velar por el respeto del derecho a la igualdad y, en particular, por el cumplimiento de las acciones positivas acordadas.

El **artículo 11** extiende la prohibición de discriminación al **trabajo por cuenta propia**, tanto en el acceso al ejercicio como en el desarrollo de la actividad, incluyendo:

- Los pactos individuales entre trabajador autónomo y cliente.
- Los **acuerdos de interés profesional** suscritos entre asociaciones o sindicatos representativos de trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que trabajan.

Dichos acuerdos podrán contener **medidas de acción positiva** para prevenir, eliminar y corregir la discriminación en el ámbito del trabajo autónomo.

El **artículo 12** se refiere a las **organizaciones políticas, sindicales, empresariales y profesionales**, imponiéndoles el respeto a la igualdad en:

- La **adhesión, inscripción o afiliación**.
- Su **estructura orgánica y funcionamiento**.
- La participación y disfrute de ventajas que ofrezcan a sus miembros.

Asimismo, los poderes públicos deberán desarrollar políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento, asistencia a víctimas y personación en procesos, así como apoyar la celebración de **jornadas, fechas conmemorativas y eventos** que promuevan los derechos humanos, la igualdad, la tolerancia y la no discriminación.

El **artículo 13** regula la igualdad en la **educación**. Las Administraciones educativas deberán:

- Adoptar **medidas efectivas** para eliminar estereotipos y prohibir cualquier forma de discriminación en los criterios y prácticas de **admisión y permanencia**, con independencia de la titularidad del centro.
- Negar el acceso a financiación pública a los centros que discriminen por alguna de las causas previstas.
- Atender especialmente al alumnado con **necesidades específicas de apoyo educativo** por razones de discapacidad, situación socioeconómica, cultural, desconocimiento de la lengua, etc., prestando particular atención a la situación de niñas y adolescentes y a los grupos con mayor riesgo de absentismo o abandono escolar.
- Prevenir, evitar y, en su caso, revertir la **segregación escolar**, directa o indirecta.
- Incluir en la **formación inicial y permanente del profesorado** contenidos específicos en materia de igualdad y atención a la diversidad.
- Otorgar en el currículo de todas las etapas una atención destacada al derecho de igualdad de trato y no discriminación, fomentando la inclusión de enseñanzas sobre derechos humanos, tolerancia y respeto a otras culturas (en especial, la del pueblo gitano y otras minorías), contribuyendo a la reducción de estereotipos.
- Encomendar a la **Inspección Educativa** la intervención para garantizar el respeto a estos derechos.

El **artículo 14** se refiere a la **educación no formal**, que deberá promover valores democráticos y de derechos humanos para evitar prejuicios, fanatismos y radicalizaciones que alienten la discriminación, la estigmatización, la hostilidad, el odio o la violencia, reforzando comportamientos fundamentados en la dignidad de la persona, la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia, la tolerancia y la convivencia intercultural.

El **artículo 15** garantiza la igualdad en la **atención sanitaria**:

- Las Administraciones sanitarias deberán asegurar que no exista discriminación en el acceso a servicios y prestaciones.
- Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario o protocolo por razón de discapacidad, situación de sinhogarismo, edad, sexo o enfermedades previas, salvo por razones médicas debidamente acreditadas.
- Se deben promover acciones específicas dirigidas a grupos con necesidades sanitarias particulares (personas mayores, menores, LGTBI, personas con enfermedad mental, crónica, rara, degenerativa o terminal, víctimas de maltrato, personas en sinhogarismo, minorías étnicas, etc.).
- Se desarrollarán planes y programas de **igualdad de trato y prevención de la discriminación**, con especial énfasis en las necesidades de salud de las mujeres, incluida la salud sexual y reproductiva.
- No se podrá apartar o suspender de su turno de atención a ninguna persona ni excluirla de un tratamiento sanitario por falta de acreditación documental o de tiempo mínimo de estancia demostrable.

El **artículo 16** garantiza que en el acceso y la prestación de **servicios sociales** no se produzcan situaciones discriminatorias. Los planes y programas de servicios sociales deberán:

- Prestar atención prioritaria a **grupos especialmente vulnerables**, con especial atención a mujeres y niñas.
- Incluir **programas de formación** al personal para identificar situaciones de discriminación múltiple e interseccional, evitando la exclusión de personas en situación socioeconómica débil o sinhogarismo.

El **artículo 17** prohíbe la discriminación en la **oferta al público de bienes y servicios**, tanto por parte de Administraciones públicas como de empresas y particulares, en sectores como los servicios financieros, transporte, ocio, etc. Se permiten, no obstante, organizaciones o servicios dirigidos específicamente a la promoción de determinados grupos protegidos. En el ámbito de los **seguros y servicios financieros**, no podrán denegarse contratos ni establecerse condiciones discriminatorias, salvo diferencias proporcionadas a la finalidad del servicio y a las condiciones objetivas de las personas solicitantes, conforme a la normativa sectorial. Además, se insta a que sitios web y aplicaciones informáticas cumplan **requisitos de accesibilidad**, especialmente para personas con discapacidad y personas mayores.

El **artículo 18** regula la igualdad en el ámbito de la **seguridad ciudadana**:

- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deberán evitar el uso de **perfiles discriminatorios** sin justificación objetiva.
- Las entidades de seguridad privada también deberán garantizar la igualdad de trato y no discriminación en sus actuaciones.

El **artículo 19** se refiere a la **Administración de Justicia**, imponiendo a los poderes públicos el deber de eliminar estereotipos y garantizar la ausencia de discriminación en este ámbito, así como de favorecer la información y accesibilidad a la justicia para grupos especialmente vulnerables.

El **artículo 20** garantiza la igualdad en el **acceso a la vivienda**:

- Las políticas de urbanismo y vivienda deben respetar la igualdad de trato y prevenir la **discriminación y la segregación residencial**, atendiendo especialmente a personas sin hogar y colectivos vulnerables.
- Se prestará atención a las necesidades de personas mayores, personas con discapacidad y personas con enfermedades graves o incapacitantes, promoviendo la autonomía y vida independiente.
- Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento, intermediación inmobiliaria y portales de anuncios deberán respetar el principio de igualdad, estando prohibido:
    - Rechazar ofertas de compra o arrendamiento por motivos discriminatorios cuando exista oferta pública.
    - Imponer condiciones discriminatorias en la venta o el arrendamiento.
- La obligación de no discriminación se mantiene durante todo el tiempo de uso de la vivienda (en arrendamientos u otras situaciones asimiladas) y se extiende también a los **locales de negocio**.

El **artículo 21** aborda la igualdad en el acceso a **establecimientos, espacios y espectáculos públicos**. Se prohíbe cualquier forma de discriminación en los criterios de admisión, permanencia y disfrute de los servicios, obligándose a los titulares de los establecimientos a exhibir de manera visible los criterios y limitaciones derivados del derecho de admisión. Las Administraciones competentes deberán asegurar, mediante vigilancia e inspección, el cumplimiento de estas obligaciones.

El **artículo 22** regula la igualdad en **medios de comunicación social, publicidad, Internet y redes sociales**. Todos los medios deberán respetar el derecho a la igualdad de trato en sus contenidos y programación, y las Administraciones promoverán acuerdos de **autorregulación** para evitar contenidos discriminatorios y la difusión de mensajes de odio.

Asimismo, se considera **publicidad ilícita** toda comunicación comercial o institucional que incluya elementos discriminatorios por las causas del artículo 2.

El **artículo 23** trata de la **Inteligencia Artificial y los mecanismos de decisión automatizada**, ordenando:

- La implantación de **mecanismos de minimización de sesgos**, transparencia y rendición de cuentas en los algoritmos utilizados por las Administraciones públicas.
- La realización de **evaluaciones de impacto** que identifiquen posibles sesgos discriminatorios.
- La promoción de una **IA ética y respetuosa** con los derechos fundamentales, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea.
- El impulso de un **sello de calidad de algoritmos**.

El **artículo 24** se refiere a las **actividades culturales y deportivas**, que deberán desarrollarse respetando la igualdad de trato y dignidad de las personas. Las Administraciones darán apoyo a la creación y difusión de contenidos y estudios que contribuyan a la toma de conciencia sobre la discriminación.

E. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

a. Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

El **artículo 25** obliga a aplicar **métodos de detección**, **medidas preventivas** y **medidas adecuadas de cese de** situaciones discriminatorias. El incumplimiento dará lugar a **responsabilidades administrativas**, civiles y, en su caso, penales, incluyendo la **restitución** y la **indemnización** hasta lograr una reparación plena y efectiva. Tras un incidente discriminatorio, las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición, especialmente cuando el agente discriminador sea una Administración pública.

El **artículo 26** declara la **nulidad de pleno derecho** de cualquier disposición, acto o cláusula contractual que constituya o cause discriminación por alguna de las causas del artículo 2.1.

El **artículo 27** establece que la persona física o jurídica que cause discriminación deberá reparar el daño mediante **indemnización** y restitución a la situación anterior, cuando sea posible. Acreditada la discriminación, se **presume la existencia de daño moral**, que se valorará atendiendo a:

- Las circunstancias del caso.
- La concurrencia de varias causas de discriminación.
- La gravedad de la lesión y la difusión alcanzada por el acto discriminatorio.

También serán responsables las **personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios** cuando la discriminación (incluido el acoso) se produzca en su ámbito de organización y no hayan adoptado las medidas de prevención y cese previstas en el artículo 25.1.

El **artículo 28** garantiza la **tutela judicial** del derecho a la igualdad, que comprenderá, con arreglo a las leyes procesales:

- La adopción de las medidas necesarias para poner fin a la discriminación, en especial el **cese inmediato** y, en su caso, medidas cautelares para prevenir futuras violaciones.
- La **indemnización de daños y perjuicios**.
- El **restablecimiento pleno** de la persona perjudicada en el ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, mayoría de edad o situación de residencia.

El **artículo 29** establece la **legitimación** para la defensa de este derecho. Además de las personas directamente afectadas, estarán legitimados, en los términos de las leyes procesales, los **partidos políticos, sindicatos, asociaciones**

profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones de derechos humanos, siempre que:

- Actúen en defensa de las personas afiliadas, asociadas o usuarias, con su autorización expresa.
- En el caso de las asociaciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos, que se hayan constituido legalmente al menos dos años antes del proceso y ejerzan de modo activo sus fines estatutarios, salvo que actúen en defensa de sus propios miembros (art. 29.2.a).
- Y que, según sus estatutos, desarrollen su actividad en el ámbito estatal o en el ámbito territorial afectado por la posible discriminación (art. 29.2.b).

Las leyes procesales recogen esta legitimación. El artículo 11 bis LEC (redacción de la Ley 15/2022) legitima, además de a las personas afectadas y siempre con su autorización, a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y, respecto de sus personas afiliadas o asociadas, a los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y las asociaciones de defensa de los derechos humanos. El artículo 19.1 i) LJCA añade que, en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio, la persona acosada será la única legitimada.

El **artículo 30** recoge la regla sobre la **carga de la prueba**: cuando la parte actora alegue discriminación y aporte **indicios fundados**, corresponderá a la parte demandada justificar objetivamente la ausencia de discriminación y la proporcionalidad de las medidas adoptadas. El órgano judicial o administrativo podrá recabar informe de organismos públicos especializados. Esta inversión de la carga de la prueba no se aplica a los **procesos penales ni** a los **procedimientos sancionadores administrativos**, ni a los procedimientos disciplinarios en centros docentes.

El **artículo 31** ordena que, cuando una autoridad pública tenga conocimiento de un posible caso de discriminación, deberá incoar el **procedimiento administrativo** correspondiente (si es competente) y adoptar medidas de investigación y cese, o remitir el asunto a la Administración competente. Además, reconoce como **interesados** en dichos procedimientos —cuando cuenten con autorización de las personas afectadas o se trate de una pluralidad indeterminada— a los sindicatos, asociaciones de trabajadores autónomos, organizaciones de consumidores y asociaciones de derechos humanos que cumplan los requisitos del artículo 29.

El **artículo 32** encomienda a las **Secciones especializadas en delitos de odio y discriminación** de las Fiscalías Provinciales la promoción y coordinación de las actuaciones penales contra comportamientos discriminatorios. Las Administraciones podrán remitir al Ministerio Fiscal información sobre hechos discriminatorios que puedan ser constitutivos de delito. Se prevé, además, formación especializada obligatoria para los miembros del Ministerio Fiscal en relación con los colectivos protegidos por la Ley.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 47]
Según el artículo 11 bis de la LEC señale a quién no le corresponderá la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres:
a) A las personas afectadas.
b) A la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No discriminación siempre que tenga la autorización de la persona afectada.
c) Al Observatorio de la Mujer.
d) A los partidos políticos en relación con las personas afiliadas a los mismos.
Respuesta oficial: c) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente (rúbrica actualizada) · Art. 11 bis LEC.
Desde la Ley 15/2022 el art. 11 bis se refiere a la «igualdad de trato y no discriminación» y legitima a la Autoridad Independiente con autorización de la persona afectada. El Observatorio de la Mujer no figura: la respuesta c) sigue siendo correcta.

[EXAMEN Gestión 2026 · Ej. I · Modelo A · P. 79]
Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio:
a) La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
b) La persona acosada únicamente.
c) La persona acosada y la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
d) Las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.
Respuesta oficial: b) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 19.1 i) LJCA.
También corresponde al tema de la jurisdicción contencioso-administrativa.

b. Promoción del derecho y medidas de acción positiva

El **artículo 33** ordena a los poderes públicos adoptar **medidas de acción positiva** y políticas de fomento de la igualdad real en las relaciones entre particulares. Las empresas podrán desarrollar **acciones de responsabilidad social** para promover la igualdad y la no discriminación en su seno o en su entorno, informando a la representación de las personas trabajadoras y pudiendo concertar estas acciones con asociaciones y organismos especializados. También podrán hacer **uso publicitario** de dichas acciones, con respeto a la legislación general de publicidad.

Los poderes públicos deberán reforzar medidas de **prevención** y de **fomento** de la denuncia de acciones de discriminación, violencia e incidentes y discursos de odio, evitando espacios de impunidad y dotando tanto a las Administraciones como a las organizaciones de la sociedad civil de instrumentos eficaces de intervención.

Asimismo, promoverán la **enseñanza, formación y sensibilización** en valores democráticos, constitucionales y de derechos humanos, encaminados a erradicar prejuicios, conocimientos defectuosos, adoctrinamientos, fanatismos o radicalizaciones que alimenten la discriminación y la intolerancia, fomentando comportamientos basados en la dignidad de las personas, la igualdad, la libertad, la solidaridad, la justicia, la tolerancia, la no violencia, el pluralismo y la interculturalidad.

El **artículo 34** regula la **Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**, como instrumento principal de colaboración territorial para el

impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y objetivos de la Ley, respetando las competencias autonómicas. Corresponde a la **Conferencia Sectorial de Igualdad** su preparación, seguimiento y evaluación, garantizando la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La **aprobación** de la Estrategia corresponde al **Consejo de Ministros**.

La Estrategia tendrá carácter **cuatrienal** y se evaluará al término de dicho periodo o cuando concurran circunstancias que aconsejen su modificación. El **Ministerio de Igualdad** elaborará un informe de evaluación sobre el grado de cumplimiento, impacto y eficacia de la Estrategia, que se remitirá al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno autonómicos y a las Comisiones competentes del Congreso y del Senado. Este informe contendrá datos estadísticos y una **memoria económica** y será de **acceso público**.

La Estrategia incorporará, prioritariamente:

- Los **principios básicos de actuación** en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado.
- Medidas para **prevenir, eliminar y corregir** toda forma de discriminación por las causas de la Ley, incluidas actuaciones económicas y simbólicas, tanto individuales como colectivas.
- Una atención especial a las **discriminaciones interseccionales o múltiples**.
- Medidas de **información, sensibilización y formación** en igualdad de trato y no discriminación.

El **Ministerio competente en materia de igualdad** coordinará, junto con los departamentos ministeriales y autonómicos implicados, los planes que se desarrollen en el marco de la Estrategia.

El **artículo 35** establece la **colaboración entre Administraciones públicas**: Estado, Comunidades Autónomas, ciudades con Estatuto de Autonomía y entidades locales cooperarán para integrar la igualdad de trato, la no discriminación y la lucha contra la intolerancia en el ejercicio de sus competencias, en especial en sus instrumentos de planificación y gestión, pudiendo adoptar **planes y programas conjuntos** en la Conferencia Sectorial de Igualdad.

El **artículo 36** regula la elaboración de **estadísticas y estudios** en materia de igualdad de trato, que deberán ajustarse a estándares internacionales y permitir el conocimiento de las causas, extensión, evolución y efectos de la discriminación. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Fiscalía General del Estado, el Consejo General del Poder Judicial y otras Administraciones deberán recabar datos específicos sobre incidentes discriminatorios, respetando siempre la **legislación de protección de datos personales** y, en su caso, el **secreto estadístico**.

El **artículo 37** vincula las **subvenciones públicas y la contratación** con el respeto al principio de igualdad. Los planes estratégicos de subvenciones deberán prever la valoración de actuaciones para la consecución de la igualdad de trato por parte de las entidades solicitantes. En la contratación pública, se podrán

establecer **condiciones especiales de ejecución** y criterios cualitativos que favorezcan la participación de personas pertenecientes a grupos vulnerables.

Además, no podrán otorgarse subvenciones, bonificaciones ni ayudas públicas a personas físicas o jurídicas sancionadas, mediante resolución firme, por infracciones muy graves en esta materia, ni ayudas cuya finalidad consista en actividades que atenten, alienten o toleren prácticas discriminatorias. A tales efectos, el departamento competente en igualdad creará una **base de datos** para el seguimiento y comprobación del cumplimiento de las sanciones.

El **artículo 38** establece la obligación de contemplar, en los procesos selectivos y en la formación del personal de las Administraciones públicas, el estudio y aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación, velando también porque el personal externo que presta servicios con atención al público disponga de esta formación, no solo teórica sino también práctica, para prevenir y responder a la discriminación.

El **artículo 39** fomenta el diálogo con las organizaciones no gubernamentales que tengan interés legítimo en la lucha contra la discriminación y la intolerancia, con el objetivo de promover el principio de igualdad de trato y el valor de la tolerancia.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2026 · Ej. I · Modelo A · P. 95]
La preparación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación corresponde a:
a) La Conferencia Sectorial de Igualdad.
b) La Comisión competente del Congreso de los Diputados.
c) La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.
d) El Observatorio para la Igualdad y No Discriminación.
Respuesta oficial: a) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 34.2 Ley 15/2022.

F. Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

a. Creación y funciones

El **artículo 40** crea, en el ámbito de la Administración del Estado, la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**, encargada de **proteger y promover** la igualdad de trato por las causas y en los ámbitos de competencia estatal previstos en la Ley, tanto en el sector público como en el privado.

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Prestar servicios **independientes de asistencia y orientación** a víctimas de discriminación, incluyendo la recepción y tramitación de quejas, actividades de mediación y, en su caso, ejercicio de acciones judiciales. Para ello podrá colaborar con organizaciones especializadas.

- Actuar como **órgano de mediación o conciliación**, con consentimiento de las partes, en conflictos relativos al derecho a la igualdad de trato, sustituyendo, en su caso, al recurso de alzada o reposición, y emitiendo decisiones vinculantes.
- Iniciar, de oficio o a instancia de terceros, **investigaciones** sobre posibles situaciones de discriminación de especial gravedad o relevancia (excepto las que presenten indicios de delito, que deberán remitirse al Ministerio Fiscal o al órgano judicial).
- Ejercitar **acciones judiciales** en defensa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación.
- Interesar la actuación sancionadora de la Administración del Estado cuando existan indicios de infracciones administrativas.
- Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de delito.
- Promover la adopción de **códigos de buenas prácticas** en materia de lucha contra la discriminación.
- Colaborar con el **Defensor del Pueblo** y con organismos equivalentes autonómicos e internacionales.
- Emitir **dictamen** sobre los proyectos de disposiciones generales que desarrollen la Ley o afecten al derecho a la igualdad de trato.
- Informar, con carácter **preceptivo**, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y otros planes relevantes.
- Elaborar **informes y estadísticas** periódicas, promover estudios sobre igualdad de trato y discriminación estructural, diseñar y mantener un **barómetro** sobre igualdad de trato.
- Velar por el **cumplimiento de la normativa** en materia de igualdad de trato y proponer su modificación cuando sea necesario.
- Informar, a instancia de órganos judiciales o del Ministerio Fiscal, en procedimientos que versen sobre estos derechos.
- Proponer al Gobierno el **Estatuto de la Autoridad Independiente**, aprobar su informe anual de actividades y participar en diversos órganos consultivos (Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato por Origen Racial o Étnico, etc.).

b. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento

El **artículo 41** define a la Autoridad como una **entidad de derecho público**, de las previstas en el artículo 109 de la Ley 40/2015, dotada de personalidad jurídica propia, plena capacidad pública y privada y **plena independencia y autonomía funcional** respecto de las Administraciones públicas. Su actuación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la Ley 15/2022 y sus normas de desarrollo, por la Ley 40/2015, la Ley 39/2015, la Ley 47/2003, General Presupuestaria, la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, la Ley 33/2003, del Patrimonio de las Administraciones Públicas y por su propio **Estatuto**. Sus resoluciones pondrán fin a la vía administrativa.

El **Gobierno** nombrará a la persona titular de la Presidencia mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa de la igualdad de trato,

previa comparecencia ante el Congreso y el Senado. Su mandato será de **cinco años**, sin posibilidad de renovación, y solo podrá cesar por renuncia, incompatibilidad, incapacidad permanente, condena firme por delito doloso o incumplimiento grave de sus deberes, previo expediente.

El nombramiento exige además que el Congreso, a través de la Comisión competente y por mayoría absoluta, apruebe o rechace la candidatura en el plazo de un mes; si la rechaza, el Gobierno debe proponer otra persona en el plazo de tres meses (art. 41.4).

La Autoridad ya está constituida. El Real Decreto 360/2025, de 6 de mayo, la configura como Autoridad Administrativa Independiente (A.A.I.) vinculada al Ministerio de Igualdad a través de su titular, sin merma de su independencia, y atribuye a su Presidencia rango de subsecretario. Su primera presidenta, María Teresa Verdugo, fue nombrada por real decreto publicado en el BOE de 28 de mayo de 2025. Su Estatuto ha sido aprobado por el Real Decreto 606/2026, de 22 de julio (BOE de 25 de julio; en vigor desde el 26 de julio de 2026), que regula su organización (Presidencia, dos direcciones y Secretaría General), su Consejo Consultivo y sus regímenes de personal y económico.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2024 · Ej. 1 (examen de incidencias) · P. 34]
El mandato de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación será de:
a) 5 años renovables.
b) 4 años renovables.
c) 5 años sin posibilidad de renovación.
d) 4 años sin posibilidad de renovación.
Respuesta oficial: c) (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 41.3 Ley 15/2022.

[EXAMEN Auxilio Judicial 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 85]
De conformidad con el artículo 41 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación:
a) Es una entidad de derecho público, dotada de personalidad jurídica propia.
b) Es un consorcio de derecho público con participación de entidades privadas.
c) Es una sociedad mercantil estatal vinculada a la Administración General del Estado.
d) Es una entidad privada e independiente subcontratada por el Gobierno.
Respuesta oficial: a) (plantilla definitiva) · **Estado:** Vigente · Art. 41.1 Ley 15/2022.

c. Personal y recursos económicos

El **artículo 42** dispone que el personal de la Autoridad será, con carácter general, **funcionario de carrera** o, en su caso, personal laboral procedente de organismos nacionales o internacionales con funciones en igualdad de trato. Los procesos selectivos incorporarán **medidas de acción positiva** en favor de las personas protegidas por la Ley. Los recursos económicos procederán de:

- Las **asignaciones** de los Presupuestos Generales del Estado.
- Subvenciones y aportaciones.
- Los bienes y derechos de su patrimonio y sus rendimientos.
- Las contraprestaciones derivadas de convenios de colaboración.

- Otros recursos que legalmente se le atribuyan.

d. Participación, deber de colaboración y relación con el Defensor del Pueblo

El **artículo 43** garantiza la participación de organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en la actividad de la Autoridad. El **artículo 44** impone a Administraciones y particulares el **deber de colaboración**, incluida la aportación de información, incluso con datos personales de terceros, cuando sea estrictamente necesario para el ejercicio de sus funciones, respetando la normativa de protección de datos.

El plazo para proporcionar la información y los datos requeridos por la Autoridad es de diez días, salvo que, por la naturaleza de lo solicitado o las circunstancias del caso, se fije de forma motivada un plazo diferente (art. 44.3).

El **artículo 45** aclara que las funciones de la Autoridad se ejercerán **sin perjuicio** de las competencias del **Defensor del Pueblo** y de órganos similares autonómicos, pudiendo establecerse convenios de colaboración entre ellos.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 86]
De conformidad con el artículo 44 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, las administraciones públicas y los particulares deberán colaborar, cuando se les requiera por la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en la investigación de situaciones de discriminación de especial gravedad, proporcionando la información que dispongan en un plazo de:
a) 15 días.
b) 20 días.
c) 1 mes.
d) 10 días.
Respuesta oficial: d) (plantilla definitiva) · **Estado:** Vigente · Art. 44.3 Ley 15/2022.
El plazo de diez días no figuraba en el tema: se añade.

G. Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación

El **artículo 46** establece el objeto del **Título IV**: fijar el **régimen de infracciones y sanciones** que garantice las condiciones básicas en materia de igualdad de trato, sin perjuicio de su desarrollo por la legislación autonómica, y con aplicación supletoria de la Ley 40/2015 y la Ley 39/2015. En el orden social se aplicará el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y para las personas con discapacidad, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.

Se prohíbe la **doble sanción** penal y administrativa por los mismos hechos, y en caso de posibles ilícitos penales se debe remitir el tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal, suspendiendo el procedimiento administrativo hasta que se dicte resolución penal firme o se archive el procedimiento.

El **artículo 47** clasifica las infracciones en **leves, graves y muy graves**. Son infracciones graves, entre otras:

- Los actos u omisiones que constituyan **discriminación directa o indirecta**, por asociación o por error.
- Las **represalias**.
- El incumplimiento de requerimientos administrativos específicos.
- La reincidencia en infracciones leves.

Son infracciones muy graves:

- Las discriminaciones **múltiples**.
- El **acoso discriminatorio**.
- La presión grave sobre autoridades o personal público para impedir la ejecución de medidas previstas en la Ley.
- La reincidencia en infracciones graves.

El **artículo 48** fija las **multas**:

- Leves: de **300 a 10.000 euros**.
- Graves: de **10.001 a 40.000 euros**.
- Muy graves: de **40.001 a 500.000 euros**.

Y establece una graduación interna en tres grados (mínimo, medio y máximo) para cada tipo. La recaudación de estas multas se destinará a **campañas de sensibilización** y lucha contra la discriminación y la intolerancia.

El **artículo 49** recoge los **criterios de graduación** (intencionalidad, naturaleza y permanencia del daño, número de personas afectadas, repercusión social, reincidencia, beneficio económico obtenido, condición de autoridad o funcionario, concurrencia de varias causas de discriminación, etc.), imponiendo siempre la sanción en grado máximo cuando la infracción sea cometida por autoridades o empleados públicos en el ejercicio de sus funciones.

El **artículo 50** prevé **sanciones accesorias** para infracciones muy graves (suspensión o supresión de ayudas públicas, cierre de establecimientos, cese de la actividad económica o profesional hasta cinco años) y la posibilidad de **sustituir la multa**, con consentimiento de la persona sancionada y si no se trata de infracciones muy graves, por **actividades de utilidad pública**, cursos de formación o medidas de sensibilización y reparación simbólica.

El **artículo 51** regula la **prescripción** de infracciones y sanciones:

- Infracciones: leves (**1 año**), graves (**3 años**), muy graves (**4 años**).
- Sanciones: por infracciones leves (**1 año**), graves (**4 años**), muy graves (**5 años**).

El **artículo 52** atribuye la **competencia sancionadora** a cada Administración en su ámbito, estableciendo un plazo máximo de **6 meses** para dictar y notificar

resolución, y un plazo de cumplimiento de entre **15 y 30 días**. Se prevé la adopción de **medidas provisionales** si se comprueba que la presunta infracción ha sido cometida por una autoridad o empleado público, e incluso la apertura de **procedimientos disciplinarios** y de responsabilidad patrimonial.

H. Atención, apoyo e información a las víctimas de discriminación e intolerancia

El **artículo 53** asegura que los poderes públicos garantizarán **información**, atención integral y multidisciplinar a las víctimas de agresiones, actos de intolerancia, incidentes de odio y conductas discriminatorias, incluyendo asesoramiento, asistencia sanitaria y medidas sociales para su recuperación. Se prevé una atención específica cuando las agresiones se hayan realizado a través de **nuevas tecnologías** o redes sociales.

El **artículo 54** obliga a realizar **campañas de sensibilización y divulgación** para promover la denuncia de la discriminación y la intolerancia, garantizando la asistencia a las víctimas incluso cuando no interpongan denuncia. Asimismo, ordena la implantación en los centros docentes de un **protocolo específico contra el acoso escolar por** motivos discriminatorios, integrado en los planes de convivencia.

6. LA LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

A. Introducción

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, fue publicada en el BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, y entró en vigor el 2 de marzo de 2023. Su objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI), **erradicando las situaciones de discriminación** y asegurando que en España puedan vivirse la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con **plena libertad**.

Contra la Ley se interpuso el recurso de inconstitucionalidad n.º 3679-2023 (BOE-A-2023-15068), referido a los arts. 19.2, 43.1 y 2, 44.3 y 9, 47 (párrafo primero) y 79.3.b), 4.e) y 4.f). A 15 de octubre de 2026 el Tribunal Constitucional no ha dictado sentencia, por lo que la Ley rige íntegramente en su redacción original.

La Ley supone un **avance relevante** en el camino hacia la igualdad y la justicia social, consolidando el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI. Aspira a crear **referentes positivos**, a entender la diversidad como un valor, a asegurar la **cohesión social** mediante los valores de igualdad y respeto y a extender la cultura de la **no discriminación** frente a la del odio y el prejuicio.

B. Estructura

La Ley 4/2023 se estructura en un **Título Preliminar**, **cuatro Títulos**, **cuatro disposiciones adicionales**, **dos disposiciones transitorias**, **una disposición derogatoria** y **veinte disposiciones finales**.

El **Título Preliminar** contiene las **disposiciones generales** sobre objeto, ámbito de aplicación y definiciones básicas.

El **Título I** se dedica a la **actuación de los poderes públicos**:

- **Capítulo I**: fija criterios y líneas generales de actuación, el deber de adecuación de los servicios públicos, el reconocimiento y apoyo institucional a la diversidad LGTBI y familiar, la divulgación y sensibilización, la introducción de indicadores sobre discriminación y el principio de colaboración entre Administraciones. Se crea el **Consejo de Participación de las Personas LGTBI** como órgano de participación ciudadana.
- **Capítulo II**: establece **políticas públicas** para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, previendo una **Estrategia estatal** en esta materia y medidas en ámbitos como el administrativo, laboral, sanitario, educativo, cultural, deportivo, mediático, familiar, de infancia y juventud, acción exterior y protección internacional.

El **Título II** recoge las **medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans**:

- **Capítulo I**: regula el **procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo** y la adecuación documental, basado en la voluntad libremente manifestada (despatologización del procedimiento) y elimina la exigencia de mayoría de edad, introduciendo mecanismos específicos para menores.
- **Capítulo II**: establece líneas generales de actuación de los poderes públicos y medidas de igualdad para personas trans en los ámbitos laboral, sanitario y educativo.

El **Título III** aborda los **mecanismos de protección y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia**:

- **Capítulo I**: medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación.
- **Capítulo II**: medidas específicas de asistencia y protección frente a la **violencia basada en la LGTBIfobia**.
- **Capítulo III**: medidas específicas de protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales (menores, personas con discapacidad o dependencia, migrantes, mayores, personas LGTBI en el medio rural e intersexuales).

El **Título IV** regula el **régimen de infracciones y sanciones** en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

La **disposición adicional primera** se refiere a la **actualización de la cuantía de las sanciones**. La **disposición adicional segunda** aborda la igualdad y no discriminación en el **acceso a la vivienda**. La **disposición adicional tercera** define el "sexilio" (abandono del lugar de residencia por rechazo, discriminación o violencia, especialmente en zonas rurales) y ordena su estudio a través del Consejo de Participación de las Personas LGTBI. La **disposición adicional cuarta** establece la **aplicación supletoria de** la Ley 15/2022.

La **disposición transitoria primera** fija el régimen aplicable a procedimientos administrativos y judiciales iniciados antes de la entrada en vigor de la Ley (se regirán por la normativa anterior, salvo lo dispuesto en la disposición transitoria segunda). La **disposición transitoria segunda** permite aplicar el nuevo régimen a procedimientos registrales de rectificación de sexo en tramitación, a solicitud de la persona interesada.

La **disposición derogatoria única** deroga la **Ley 3/2007, de 15 de marzo**, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Las **disposiciones finales** modifican numerosas leyes para adaptarlas a la nueva norma, entre ellas:

- El Código Civil, para introducir lenguaje inclusivo y permitir la **filiación no matrimonial** en parejas de mujeres y en determinados supuestos de hombres trans gestantes (Disposición final 1.ª).
- La Ley 21/1987, de adopción, para extender la capacidad adoptiva a parejas de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo (Disposición final 2.ª).
- Leyes laborales, de Seguridad Social, de empleo público, de deporte, de extranjería y asilo, del Registro Civil, de jurisdicción contenciosa, civil y social, de jurisdicción voluntaria, de contratación pública, etc., para introducir cláusulas de **no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales** y ampliar la **legitimación** en defensa de los derechos LGTBI.

La Ley entra en vigor el **día siguiente a su publicación**, según la Disposición final 20.ª, es decir, el 2 de marzo de 2023.

C. Disposiciones generales

a. Objeto

El **artículo 1 de la Ley 4/2023** define su finalidad:

"Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el **derecho a la igualdad real y efectiva** de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias.

A tal efecto, la Ley establece los **principios de actuación** de los poderes públicos, regula **derechos y deberes de** las personas físicas y jurídicas, públicas y privadas,

y prevé **medidas específicas** destinadas a la prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación, así como al **fomento de la participación** de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la **superación de estereotipos** que afectan negativamente a su percepción social.

Asimismo, regula el **procedimiento y requisitos** para la rectificación registral de la mención relativa al sexo y, en su caso, del nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado."

b. Ámbito de aplicación

El **artículo 2** establece que la Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, pública o privada, que **resida, se encuentre o actúe en territorio español**, cualquiera que sea su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos establecidos en la propia Ley y en el resto del ordenamiento.

c. Definiciones

El **artículo 3** incluye definiciones básicas, entre otras:

- **Discriminación directa**: situación en que una persona o grupo recibe un trato menos favorable que otra en situación análoga por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.
- **Discriminación indirecta**: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasionan o pueden ocasionar desventajas particulares por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple e interseccional**: la primera, cuando concurren dos o más causas de discriminación (incluidas las de la Ley 15/2022); la segunda, cuando su interacción genera una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio**: cualquier conducta que, por razón de las causas enumeradas, atente contra la dignidad de la persona y cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación y por error**: en términos análogos a la Ley 15/2022.
- **Medidas de acción positiva**: diferencias de trato dirigidas a prevenir, eliminar o compensar discriminaciones o desventajas colectivas, razonables y proporcionadas.
- **Intersexualidad**: condición de personas nacidas con características biológicas, anatómicas o fisiológicas que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de cuerpo masculino o femenino.
- **Orientación sexual**, **identidad sexual**, **expresión de género**, **persona trans**, **familia**

LGTBI, **LGTBifobia**, **homofobia**, **bifobia**, **transfobia** y **inducción a discriminar**, en los términos ya desarrollados en el texto original.

D. Actuación de los poderes públicos

a. Criterios generales y órgano de participación

El **artículo 4** impone a los poderes públicos el **deber de protección**, obligándoles a desarrollar todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias.

El **artículo 5** obliga a adoptar medidas que pongan en valor la **diversidad LGTBI** y familiar, contribuyendo a la visibilidad, igualdad, participación y no discriminación en todos los ámbitos de la vida.

El **artículo 6** ordena promover campañas de **sensibilización y divulgación** para fomentar el respeto a la diversidad LGTBI y familiar, especialmente en los ámbitos en que la discriminación afecta a sectores más vulnerables.

El **artículo 7** exige la realización de **estadísticas y estudios** sobre la situación de las personas LGTBI, incorporando indicadores que permitan conocer las causas, extensión y efectos de la discriminación, con pleno respeto a la normativa de protección de datos.

El **artículo 8** reafirma la **colaboración entre Administraciones** (Estado, CCAA, Ceuta y Melilla y entidades locales) para integrar la igualdad LGTBI en sus competencias y planes.

El **artículo 9** crea el **Consejo de Participación de las Personas LGTBI** como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad, encargado de institucionalizar la participación y el diálogo entre Administración y sociedad civil en materias de igualdad LGTBI. Presentará una **memoria semestral** de actividades a las Cortes Generales.

b. Políticas públicas para la igualdad LGTBI

El **artículo 10** regula la **Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI**, con naturaleza cuatrienal, elaborada por el Ministerio de Igualdad, con participación de otros ministerios, CCAA y organizaciones representativas, y aprobada por el Consejo de Ministros. Debe contener principios básicos de actuación, medidas para prevenir y eliminar la discriminación, con especial atención a infancia y juventud LGTBI, y medidas de información, sensibilización y formación, especialmente contra la violencia LGTBIfóbica.

Los **artículos 11 a 13** recogen medidas en el **ámbito administrativo** (empleo público, formación del personal, documentación administrativa). El **artículo**

14 establece medidas en el **ámbito laboral**, similares a las descritas en la Ley 15/2022, pero específicamente orientadas a la **realidad LGTBI**.

El **artículo 15** obliga a las empresas de más de **50 personas trabajadoras** a contar, en el plazo de **12 meses desde** la entrada en vigor de la Ley, con un **conjunto planificado de medidas y recursos** para la igualdad LGTBI, incluyendo un **protocolo frente al acoso** o la violencia contra personas LGTBI, negociado con la representación legal del personal. Se prevé la recopilación de buenas prácticas a través del Consejo de Participación de las Personas LGTBI.

Este conjunto planificado de medidas ha sido desarrollado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre; en vigor desde el 10 de octubre de 2024).

Los **artículos 16 a 19** recogen medidas en el **ámbito de la salud** (protección y promoción de la salud LGTBI, prohibición de terapias de conversión, educación sexual y reproductiva, atención a la salud de personas intersexuales). Los **artículos 20 a 24** desarrollan la **diversidad LGTBI en el ámbito educativo**. Los **artículos**

25 y 26 establecen medidas en los ámbitos de la **cultura, el ocio y el deporte**; los **artículos 27 a 29**, en el ámbito de la **publicidad, medios de comunicación social e internet**; los **artículos 30 a 35**, en los ámbitos de la **familia, infancia y juventud**; los **artículos 36 a 38**, en el de la **acción exterior y protección internacional**; los **artículos 39 a 41**, en el **medio rural**; y el **artículo 42**, en el **turismo**.

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Auxilio Judicial 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 84]
La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales tendrá carácter:
a) Anual.
b) Semestral.
c) Cuatrienal.
d) Bianual.
Respuesta oficial: c) (plantilla definitiva) · **Estado:** Vigente · Art. 10.3 Ley 4/2023.

E. Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans

a. Rectificación registral de la mención relativa al sexo y adecuación documental

Los **artículos 43 a 51** regulan la **rectificación registral de la mención relativa al sexo** y la **adecuación documental**. Se reconoce el derecho de las personas trans a solicitar la rectificación en el Registro Civil en base a su **voluntad libremente manifestada**, sin necesidad de informes médicos o psicológicos ni tratamientos previos (“**despatologización**”), previendo:

- La **legitimación** para solicitar la rectificación (art. 43).

Legitimación por edades (art. 43): las personas mayores de dieciséis años, por sí mismas; las menores de dieciséis y mayores de catorce, por sí mismas, asistidas por sus representantes legales (con defensor judicial si hay desacuerdo); y las menores de catorce y mayores de doce pueden solicitar la autorización judicial para modificar la mención registral del sexo por el procedimiento del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015, de Jurisdicción Voluntaria.

- El **procedimiento** ante el Registro Civil, con comparecencia inicial, ratificación posterior y resolución (art. 44).
- La **autoridad competente** (personas encargadas del Registro Civil: art. 45).
- Los **efectos** de la rectificación (art. 46): no altera la titularidad de derechos y obligaciones previas, pero determina el sexo que habrá de constar en el futuro y la adecuación de los documentos.
- La **reversibilidad** de la rectificación (art. 47), mediante un nuevo procedimiento.
- El **cambio de nombre** para personas menores de edad (art. 48).
- La **adecuación de documentos** expedidos por Administraciones públicas y entidades privadas (art. 49), incluyendo la obligación de actualizar documentos a la nueva mención registral.
- La **adecuación de documentos expedidos a personas extranjeras** (art. 50), mediante procedimientos reglamentarios específicos.
- La adecuación de documentos de menores de edad cuyo nombre haya sido rectificado y el **principio de no discriminación** en el uso de su nombre y sexo registral (art. 51).

PREGUNTAS DE EXAMEN

[EXAMEN Gestión 2025 · Ej. 1 · Modelo A · P. 22]
La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, determina que podrán solicitar la autorización judicial para la modificación de la mención registral del sexo en los términos del capítulo I bis del título II de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de Jurisdicción Voluntaria:
a) Las personas menores de dieciocho años y mayores de doce.
b) Las personas menores de dieciséis años y mayores de doce.
c) Las personas menores de quince años y mayores de once.
d) Las personas menores de catorce años y mayores de doce.
Respuesta oficial: **d)** (plantilla provisional) · **Estado:** Vigente · Art. 43.4 Ley 4/2023.
La franja de edad no figuraba en el tema: se añade.

b. Políticas públicas de igualdad para personas trans

El **Capítulo II del Título II** (arts. 52 a 59) establece:

- **Sección 1.ª**: líneas generales de actuación (Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans y participación en órganos de consulta: arts. 52 y 53).
- **Sección 2.ª**: medidas de **empleo** (fomento del empleo y de la integración sociolaboral de personas trans: arts. 54 y 55).

- **Sección 3.ª**: medidas de **salud** (atención sanitaria integral, consentimiento informado, formación del personal, protocolos y servicios especializados: arts. 56 a 59).
- **Sección 4.ª**: medidas en el **ámbito educativo**, para garantizar la inclusión y el respeto a la identidad sexual y expresión de género de las personas trans (arts. 60 y 61: tratamiento del alumnado menor de edad conforme al nombre registral y protocolos de atención al alumnado trans y contra el acoso transfóbico).

F. Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia

a. Medidas generales de protección y reparación

El **artículo 62 Ley 4/2023** (numeración sistemática del Título III, Capítulo I) establece que las Administraciones públicas garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir **violencia o discriminación por LGTBIfobia** el derecho a recibir una **protección integral, real y efectiva**, adoptando métodos de prevención y detección y medidas de cese inmediato. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán también implantar estos métodos en su ámbito de organización.

Se prevé la intervención, en su caso, de la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación**, en los términos de la Ley 15/2022.

El **artículo 63** regula la **actuación administrativa contra la discriminación**, en términos análogos al art. 31 de la Ley 15/2022: deber de incoar procedimiento, adopción de medidas y reconocimiento de la condición de "interesadas" a organizaciones representativas de los derechos LGTBI.

El **artículo 64** declara **nulas** las cláusulas de contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El **artículo 65** amplía la **legitimación** para la defensa del derecho a la igualdad LGTBI a partidos, sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones de trabajadores autónomos, de consumidores y usuarias/os y organizaciones LGTBI, tanto para la defensa de sus afiliadas/os como para la defensa de intereses difusos.

El **artículo 66** recoge la regla de la **inversión de la carga de la prueba** en procesos y procedimientos administrativos relativos a discriminación por orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El **artículo 67** garantiza el **derecho a la atención y al asesoramiento jurídico especializado** a las personas LGTBI víctimas de discriminación, sin perjuicio de la aplicación de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita, y reconoce el papel de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato en esta asistencia.

b. Medidas de asistencia y protección frente a la violencia basada en la LGTBIfobia

El **artículo 68** reconoce a las víctimas de **violencia basada en la LGTBIfobia** el derecho a una **asistencia integral y especializada**, que comprende, al menos:

- Información y orientación accesibles sobre derechos y recursos.
- Asistencia psicológica y orientación jurídica.
- Atención a necesidades laborales y sociales.
- Servicios de traducción e interpretación, incluidos servicios en lengua de signos, guía-interpretación, mediación comunicativa, subtitulación y medios de apoyo a la comunicación oral necesarios.

El **artículo 69** contempla las **medidas de protección en el ámbito familiar** frente a la violencia LGTBIfóbica, previendo la posibilidad de dictar **órdenes de protección** (remisión al art. 544 ter LECrim), la escolarización inmediata de descendientes afectados por cambios de residencia y la posibilidad de reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica o cambio de centro a solicitud de la víctima, que deberán ser atendidas por el empleador en la medida de sus posibilidades organizativas.

c. Protección de los derechos de personas LGTBI en situaciones especiales

El **artículo 70** regula la protección de las **personas LGTBI menores de edad**, garantizando su libre desarrollo y la protección de su integridad física de acuerdo con su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y ordena a las Administraciones:

- Garantizar el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.
- Adoptar medidas específicas en centros de menores y otros recursos residenciales para respetar su orientación e identidad.
- Formar y sensibilizar al personal que atienda a menores LGTBI.
- Prevenir agresiones por razones LGTBI.
- Considerar la negativa familiar a respetar la identidad sexual, expresión de género o características sexuales del menor como elemento relevante para declarar su **situación de riesgo** (remisión al art. 17 LO 1/1996, de Protección Jurídica del Menor).

El **artículo 71** protege a las **personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia**, imponiendo medidas de no discriminación, protección frente a malos tratos, formación del personal y elaboración de materiales de sensibilización adaptados.

El **artículo 72** garantiza que las **personas extranjeras LGTBI** que se encuentran en España, con independencia de su situación administrativa, disfruten del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en los mismos términos que las personas de nacionalidad española, de acuerdo con la Ley 4/2000.

El **artículo 73** se refiere a las **personas mayores LGTBI**, ordenando la adopción de medidas en centros residenciales, centros de día y otros recursos de atención, para garantizar su no discriminación y el respeto a sus relaciones afectivas, así como la formación del personal y la promoción de actividades de socialización inclusivas.

El **artículo 74** reconoce derechos específicos a las **personas intersexuales**, incluyendo el derecho a la atención integral sanitaria, laboral y educativa sin discriminación, al honor, intimidad y propia imagen, y permite, en caso de recién nacidos intersexuales, que la mención del sexo quede en blanco hasta un máximo de **un año**, a solicitud de sus progenitores, debiendo completarse transcurrido dicho plazo.

El **artículo 75** aborda la situación de las **personas LGTBI en sinhogarismo**, ordenando la adopción de medidas de prevención, detección precoz, estudios específicos, formación del personal y prevención de delitos de odio contra este colectivo.

G. Infracciones y sanciones

El **artículo 76** define el objeto del Título IV: establecer el régimen sancionador en materia de igualdad de trato y no discriminación para personas LGTBI, que podrá ser desarrollado por las Comunidades Autónomas. En el orden social se aplicará la LISOS; el régimen disciplinario de empleados públicos, el EBEP. Los procedimientos sancionadores se regirán por las Leyes 39/2015 y 40/2015. Se prohíbe la doble sanción penal y administrativa, con remisión a la jurisdicción penal en caso de posible delito, y se prevé la mediación o conciliación ante la Autoridad Independiente, con consentimiento de las partes.

El **artículo 77** atribuye la competencia sancionadora a cada Administración en su ámbito, y el **artículo 78** fija en **seis meses** el plazo máximo para dictar resolución en los procedimientos sancionadores.

El **artículo 79** clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves, en función de la naturaleza de la obligación incumplida, en términos análogos a la Ley 15/2022 pero con foco en discriminación LGTBI.

El **artículo 80** regula el régimen de sanciones y criterios de graduación (similares a los de la Ley 15/2022), mientras que el **artículo 81** fija la **prescripción** de las infracciones y sanciones:

- Infracciones: muy graves (**3 años**), graves (**2 años**), leves (**9 meses**).
- Sanciones: muy graves (**2 años**), graves (**1 año**), leves (**6 meses**).

Las cuantías son, no obstante, propias de esta Ley: las infracciones leves se sancionan con apercibimiento o multa de 200 a 2.000 euros; las graves, con multa de 2.001 a 10.000 euros; y las muy graves, con multa de 10.001 a 150.000 euros, con posibles sanciones accesorias (art. 80).

El **artículo 82** prohíbe conceder **subvenciones, recursos o fondos públicos**, directos o indirectos, a personas físicas o jurídicas que **cometan, inciten o promocionen LGTBIfobia**, incluyendo la realización o promoción de **terapias de conversión**.

7. ANEXO – GLOSARIO

A continuación, se recogen los principales conceptos empleados a lo largo del tema, con fines de estudio y memorización.

Acción positiva: Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Son temporales y deben ser razonables y proporcionadas al objetivo perseguido (art. 11 LO 3/2007).

Conciliación: Conjunto de condiciones que permiten equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales. Tradicionalmente ligada a las mujeres, requiere evolucionar hacia la **corresponsabilidad**, garantizando que también los hombres ejerzan plenamente los derechos relacionados con el cuidado de hijos y personas dependientes, para no perjudicar el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo.

Corresponsabilidad: Concepto que supera la mera conciliación y supone compartir de forma igualitaria la responsabilidad en una situación, infraestructura o actuación. Los agentes corresponsables tienen los mismos deberes y derechos en la gestión de las tareas que están a su cargo.

Democracia paritaria: Forma de organización social y política en la que existe una participación y reconocimiento de derechos igualitaria para los distintos colectivos, de modo que hombres y mujeres estén representados de manera equilibrada en los órganos decisorios y de gobierno. Operativamente, se identifica con una presencia de cada sexo que no supere el **60 %** ni sea inferior al **40 %**. Este umbral coincide con la definición legal de «composición equilibrada» (DA 1.ª LO 3/2007) y de «representación paritaria y presencia equilibrada» (DA 1.ª LO 2/2024).

Desagregación de datos por sexo: Recogida y desglose de datos estadísticos separando la información relativa a mujeres y hombres. Permite el análisis comparativo entre ambos sexos y es imprescindible para aplicar la perspectiva de género.

Discriminación horizontal: Situación en la que se facilita a las mujeres el acceso a empleos o estudios considerados "típicamente femeninos" —generalmente en sectores de menor desarrollo o prestigio—, mientras se encuentran obstáculos para acceder a ocupaciones "masculinizadas" en ámbitos de producción, ciencia o tecnología.

Discriminación vertical o **"techo de cristal"**: Limitación invisible que impide o dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de decisión y responsabilidad, pese a su presencia creciente en diversos niveles laborales.

Diversidad de género: Enfoque que subraya la necesidad de incorporar los valores y experiencias asociados al género como un recurso útil para abordar entornos complejos y ambiguos, no viendo a las mujeres solo como grupo desfavorecido, sino como sujetos que aportan valores específicos a la sociedad.

Empoderamiento: Término difundido desde la Conferencia de Beijing (1995) para describir el aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder. Incluye también la toma de conciencia de su propio poder individual y colectivo y la recuperación de su dignidad como personas.

Igualdad de género / discriminación de género: La igualdad de género implica el reconocimiento de que todas las personas tienen el mismo valor, con independencia de su sexo, y que, por ello, deben gozar de iguales derechos y oportunidades. La discriminación de género se refiere a cualquier trato diferenciado por razón de sexo que condicione el reconocimiento o disfrute de derechos y oportunidades.

Igualdad de oportunidades: Principio por el cual mujeres y hombres deben tener las mismas garantías de participación plena en todas las esferas de la vida. Es concepto clave para la aplicación de la perspectiva de género, pues busca que ambos sexos puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones entre sí y con su entorno.

Impacto de género: Análisis de los efectos que una norma o política pública produce sobre mujeres y hombres, identificando y valorando sus consecuencias para evitar resultados discriminatorios o exacerbar desigualdades.

Modelo de igualdad en femenino: Modelo orientado a la **calidad de vida** de toda la población, que exige la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Reclama una estructura sociolaboral adaptada a las necesidades cambiantes de mujeres y hombres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo doméstico y de cuidados.

Modelo de igualdad en masculino: Modelo centrado en la **igualdad en la participación en el mercado laboral**, en el que se persigue que las mujeres se integren en el empleo en condiciones semejantes a las de los hombres. Tiende a asumir el patrón masculino de dedicación plena al trabajo remunerado, dejando escaso espacio para las actividades de cuidado.

Sistema sexo-género: El **sexo** remite a las diferencias biológicas entre varones y mujeres, mientras que el **género** es una construcción sociocultural que asigna características emocionales, intelectuales y de comportamiento en función del sexo. El proceso de socialización transmite distintos patrones y expectativas para mujeres y hombres, reproduciendo modelos tradicionales.

Transversalidad (*gender mainstreaming*): Integración sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, en todas sus fases (planificación, ejecución, seguimiento y evaluación) y en todos los niveles, teniendo en cuenta

activamente los efectos de las medidas en mujeres y hombres, con el objetivo de promover la igualdad entre ambos.

Violencia de género: Violencia dirigida contra las mujeres por el hecho de serlo, manifestación extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres, que se basa en una concepción de las mujeres como carentes de derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Conjunto de actuaciones públicas que buscan crear y garantizar las condiciones necesarias para que mujeres y hombres participen en igualdad en las distintas esferas de la vida pública y privada, eliminando los estereotipos y actitudes sexistas que limitan sus posibilidades. Constituyen uno de los pilares de las políticas de la Unión Europea.

Gender budgeting (presupuestos con perspectiva de género): Aplicación del enfoque de género al procedimiento presupuestario, analizando y reestructurando los ingresos y gastos públicos para promover la igualdad de género. No implica elaborar un "presupuesto para mujeres", sino revisar los presupuestos existentes, ya que no son neutros desde el punto de vista de género.

Indicadores de género: Herramientas que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género, identificando los elementos que sostienen la desigualdad entre mujeres y hombres. Facilitan el conocimiento, la toma de conciencia y la actuación sobre los factores de desigualdad.

NOTA FINAL SOBRE EL DOCUMENTO:

Este temario se construye a partir de textos legales y manuales procesales especializados, con finalidad exclusivamente informativa y de apoyo al estudio de la oposición. Para una adecuada preparación, debe siempre contrastarse con los **textos legales oficiales** y complementarse con otros materiales doctrinales y jurisprudenciales actualizados. La reproducción total o parcial del contenido requiere autorización expresa de su autor, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la legislación sobre propiedad intelectual (arts. 270 y ss. del Código Penal).