

Igualdad y No Discriminación por Razón de Género

Tema 2 · Tramitación Procesal

Presentación docente completa sobre el marco jurídico español en materia de igualdad de género, violencia de género y no discriminación. Comprende la Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 1/2004, la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023, con especial orientación a oposiciones a la Administración de Justicia.

OPOSICIONES JUSTICIA

DERECHO PROCESAL

IGUALDAD



Objetivos de Aprendizaje

1 Identificar el marco normativo

Conocer la Constitución Española y las principales leyes orgánicas y ordinarias que configuran el sistema español de igualdad y no discriminación.

3 Conocer las instituciones competentes

Describir la estructura orgánica del Ministerio de Igualdad, el Instituto de las Mujeres, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato.

2 Dominar los conceptos jurídicos fundamentales

Comprender y distinguir los tipos de discriminación (directa, indirecta, múltiple, por asociación), el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las acciones positivas.

4 Aplicar las normas a supuestos prácticos

Resolver casos y preguntas tipo test sobre plazos, requisitos, órganos competentes, derechos de las víctimas y régimen sancionador.

Índice del Tema

Bloques de contenido

01

Derecho de Igualdad y No Discriminación

Tipos, motivos y ámbitos. Marco constitucional y legislativo.

02

Políticas de Igualdad de Género

Estrategias, instituciones y organismos: Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres, Observatorio.

03

L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva

Estructura, novedades, principios, Títulos I a VIII y órganos creados.

04

L.O. 1/2004 Violencia de Género

Antecedentes, objeto, medidas de sensibilización, derechos de víctimas y tutela institucional.

01

Ley 15/2022 Igualdad de Trato

Ámbito, tipos de discriminación, garantías, Autoridad Independiente e infracciones.

02

Ley 4/2023 Personas Trans y LGTBI

Estructura, rectificación registral, políticas públicas y régimen sancionador.

03

Repaso Final y Tablas Clave

Plazos, órganos, requisitos y diferencias que no deben confundirse.

04

Evaluación: Test, Casos y Soluciones

Preguntas de examen reales con respuesta razonada y referencia normativa.



1. Derecho de Igualdad y No Discriminación

El Estado español ha configurado un marco jurídico propio, en línea con las políticas internacionales y europeas de lucha contra la discriminación. Conforme a la normativa comunitaria vigente, el concepto de discriminación puede diferenciarse según los **tipos de discriminación**, los **motivos que la originan** y los **ámbitos en que puede producirse**.

- ❏ El concepto de discriminación se proyecta sobre múltiples planos jurídicos: civil, laboral, administrativo y penal. Su correcta tipificación es esencial en preguntas de oposición.

Tipos de Discriminación

Discriminación Directa

Una persona recibe un trato menos favorable que otra en situación análoga, por razón de una característica protegida.

Ejemplo clásico: el despido de una trabajadora por razón de embarazo.

Discriminación Indirecta

Una disposición, criterio o práctica *aparentemente neutros* generan una desventaja particular para un grupo protegido. **Ejemplo:** exigir un nivel de esfuerzo físico desproporcionado para un puesto sin relación funcional con el trabajo.

Discriminación Múltiple

La persona sufre discriminación de forma **simultánea o sucesiva** por varios motivos concurrentes e interactivos. **Ejemplo:** mujer, gitana y madre que encuentra obstáculos en el acceso al empleo.

Discriminación por Asociación

Una persona recibe trato discriminatorio debido a su **vínculo o relación** con otra que posee una característica protegida, aunque ella misma no la presente.

Discriminación por Error

El trato discriminatorio se basa en una **apreciación incorrecta o prejuicio** sobre la persona, aunque la característica en cuestión no concorra realmente. **Ejemplo:** impedir el acceso a un local por considerar, sólo por la vestimenta, que la persona simpatiza con ideología radical.

Motivos y Ámbitos de Discriminación

Motivos de discriminación protegidos

Sexo – Género

Origen racial o étnico

Religión o convicciones

Discapacidad

Edad

Orientación sexual

Ámbitos en que puede producirse

- Ámbito educativo
- Ámbito laboral
- Ámbito sanitario
- Acceso a la vivienda
- Publicidad y medios de comunicación
- Acceso a bienes y servicios disponibles al público, fuera de la vida privada y familiar
- Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público

Marco Constitucional de la Igualdad

La Constitución Española de 1978 establece el sustrato esencial del principio de igualdad y la prohibición de discriminación a través de cuatro preceptos fundamentales que todo opositor debe dominar:

Art. 1.1 CE

*"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."*

Art. 14 CE

"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." — Derecho fundamental subjetivo de igualdad.

Art. 9.2 CE

"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." — Mandato de igualdad material.

Art. 149.1.1.ª CE

El Estado ostenta competencia exclusiva para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos constitucionales.



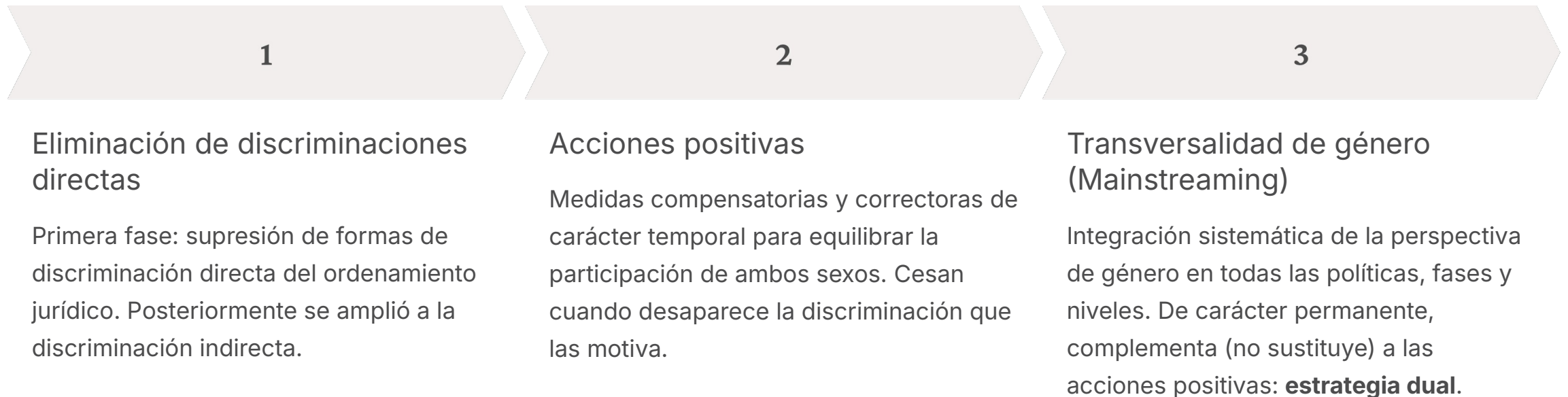
La diferencia entre el art. 14 CE (igualdad formal) y el art. 9.2 CE (igualdad material o real y efectiva) es clave en las preguntas de oposición sobre el fundamento de las acciones positivas.

Legislación Vigente en España sobre Igualdad

Ámbito	Norma	Objeto principal
Igualdad general de trato	Ley 15/2022, de 12 de julio	Marco antidiscriminatorio integral
Igualdad mujeres-hombres	L.O. 3/2007, de 22 de marzo	Igualdad efectiva, políticas transversales
Violencia de género	L.O. 1/2004, de 28 de diciembre	Protección integral, tutela judicial y penal
Personas LGTBI	Ley 4/2023, de 28 de febrero	Igualdad real, rectificación registral
Representación paritaria	L.O. 2/2024, de 1 de agosto	Presencia equilibrada en órganos decisorios
Discapacidad	RDL 1/2013 (modificado Ley 4/2026)	Derechos, inclusión y accesibilidad
Origen racial o étnico	Ley 62/2003	Transpone Directiva 2000/43/CE
Orientación sexual (matrimonio)	Ley 13/2005	Modifica CC: matrimonio entre personas del mismo sexo

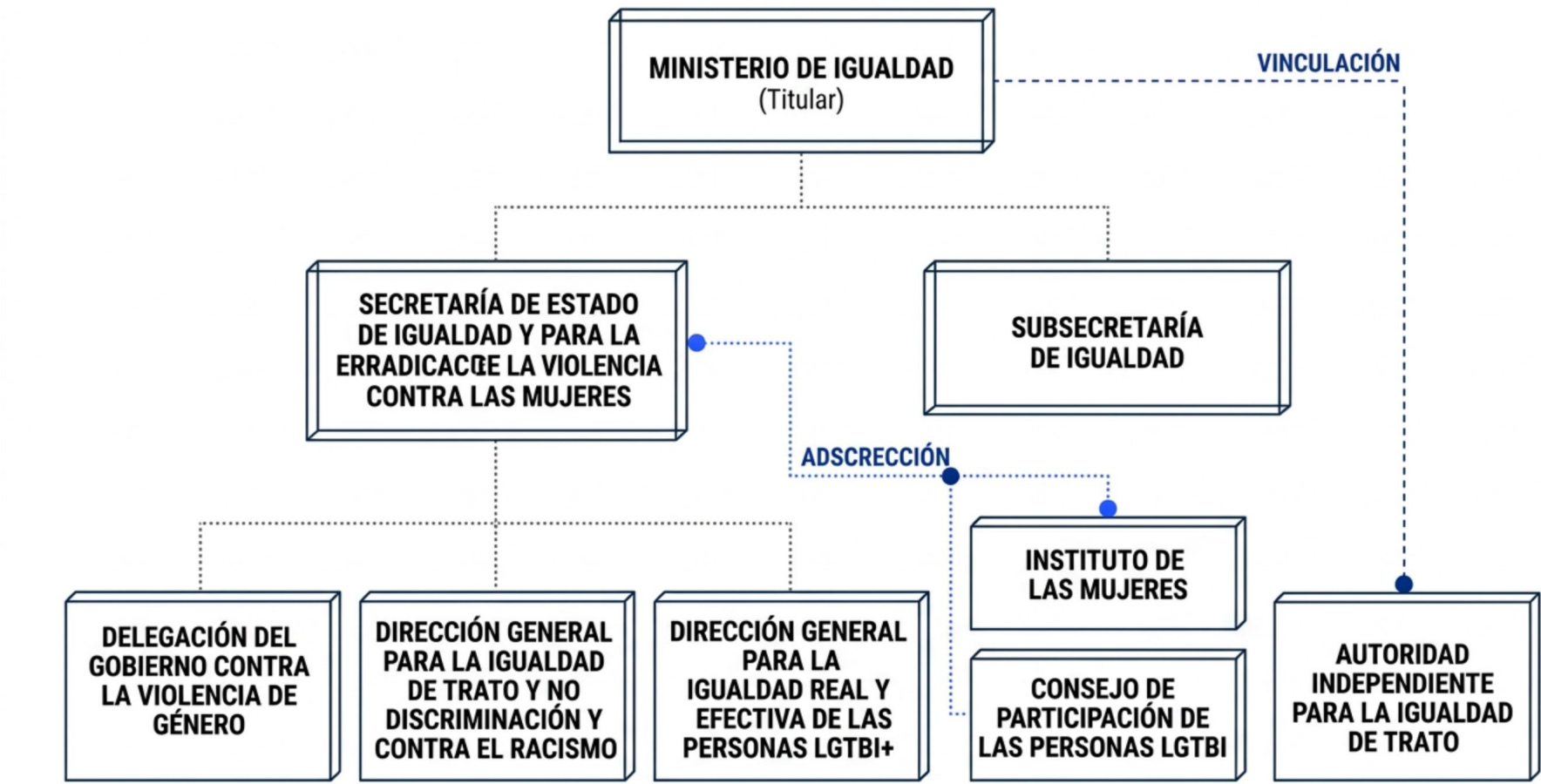
2. Políticas de Igualdad de Género: Estrategias de Actuación

Los roles y estereotipos de género asignados en sociedades patriarcales, junto con la división sexual del trabajo, han generado un acceso desigual a recursos, poder y espacios de participación. Las **políticas de igualdad de género** son el conjunto ordenado de medidas e instrumentos orientados a corregir estos desequilibrios.



El Ministerio de Igualdad

El **Ministerio de Igualdad** es el departamento ministerial que ostenta las competencias específicas en materia de igualdad, conforme al **Real Decreto 246/2024, de 8 de marzo** (modificado por el R.D. 360/2025, de 6 de mayo). De él dependen los siguientes órganos superiores y directivos:



Secretaría de Estado de Igualdad: Funciones Principales

La **Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres** (art. 2 RD 246/2024) es el órgano superior encargado de las políticas transversales de igualdad. Entre sus funciones más relevantes para oposición destacan:

- a) Transversalidad de género

Impulso y desarrollo de la aplicación transversal de los principios de igualdad en la actuación de los poderes públicos y la AGE.

- b) Seguimiento normativo

Seguimiento del desarrollo de la L.O. 3/2007, L.O. 1/2004, L.O. 10/2022, Ley 15/2022 y Ley 4/2023.

- c) Pacto de Estado contra la Violencia de Género

Impulso y seguimiento del cumplimiento de las medidas del Pacto de Estado y coordinación de la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

- i) Igualdad en el empleo

Promoción de planes de igualdad en empresas y medidas de transparencia retributiva, en colaboración con el Ministerio de Trabajo.

- q) Relaciones con la Autoridad Independiente

Coordinación con la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

El Instituto de las Mujeres

Origen y denominación

Creado por la **Ley 16/1983, de 24 de octubre**, como organismo autónomo. Ha cambiado de nombre varias veces: denominado *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* por la Ley 15/2014; y *Instituto de las Mujeres* desde la Ley 11/2020. Sus Estatutos vigentes son los aprobados por el **R.D. 634/2026, de 29 de julio**.

Adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado.

Finalidad y funciones principales (art. 2 Ley 16/1983)

Finalidad primordial: **promoción y 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.

- Impulsar la transversalidad del principio de igualdad.
- Recibir y canalizar quejas por discriminación por razón de sexo, asistiendo independientemente a las víctimas.
- Elaborar estudios, informes, estadísticas e indicadores de igualdad.
- Gestionar el Observatorio de Imagen de las Mujeres (tratamiento no sexista de la imagen).
- Elaborar, coordinar y evaluar el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** y el Informe Periódico (arts. 17 y 18 L.O. 3/2007).
- Legitimado para ejercer la acción de cesación de publicidad ilícita vejatoria (art. 12 L.O. 1/2004).

- El Instituto es el organismo de igualdad designado conforme a las Directivas (UE) 2024/1499 y 2024/1500 (DA 2.ª Estatutos R.D. 634/2026).

Observatorio de la Igualdad de Oportunidades

Creado por el **R.D. 1686/2000, de 6 de octubre**, su finalidad fundamental es elaborar un diagnóstico riguroso sobre los avances en igualdad de oportunidades y evaluar las políticas diseñadas a tal fin.

Objetivo 1

Recabar, analizar y difundir de forma periódica y sistemática información sobre la situación de mujeres y hombres y su evolución en los distintos ámbitos sociolaborales.

Objetivo 2

Proponer políticas orientadas a mejorar la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada.

Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (CGPJ) — Art. 89.11 LOPJ

Conforme a la redacción dada por la **L.O. 1/2025, de 2 de enero** (que suprimió el anterior art. 87 quater), el CGPJ encomendará a este Observatorio la evaluación de los datos procedentes de las **Secciones de Violencia sobre la Mujer** de los Tribunales de Instancia. Con base en estos datos, se elaborará **anualmente** un informe sobre violencia de género y violencia sexual, que se remitirá a la Comisión de Seguimiento del Pacto de Estado del Congreso y del Senado. La estadística permitirá desagregación por indicador de discapacidad de las víctimas y registro específico de menores víctimas. "**PREGUNTA DE EXAMEN opos 2024: periodicidad del informe - anual-**"



ta b).

Garantías Procesales del Título I (Arts. 12 y 13)

Tutela judicial: art. 12

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**, mediante procedimiento preferente y sumario y, en su caso, recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Indemnidad frente a represalias: art. 9

Se considera discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo sufrido como consecuencia de presentar una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir la discriminación o exigir el principio de igualdad.

Inversión de la carga de la prueba: art. 13

Cuando existan **indicios fundados de discriminación por razón de sexo**, corresponderá a la parte demandada justificar la ausencia de discriminación. Se aplica en procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos. **No se aplica en los procesos penales.**

Nulidad de actos discriminatorios: art. 10

Se declara la **nulidad de pleno derecho** de los actos que causen discriminación por razón de sexo, que darán lugar a responsabilidad de sus autores mediante indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas y sanciones eficaces y disuasorias.

 Pregunta de examen 2025: la tutela del art. 12 remite al **art. 53.2 CE**. Pregunta de examen 2024: en procesos con indicios discriminatorios, la carga de la prueba corresponde a la **persona demandada**.

Título II – Políticas Públicas de Igualdad (Arts. 14-35)

El Título II fija las líneas de actuación de los poderes públicos para integrar la igualdad en el conjunto de sus políticas. Artículos clave para oposición:

1

Art. 16 – Presencia equilibrada en nombramientos

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

2

Art. 17 – Plan Estratégico de Igualdad

El Gobierno aprobará periódicamente un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades** con medidas para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3

Art. 18 – Informe periódico

El Gobierno elaborará un informe periódico sobre sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad. **Del informe se dará cuenta a las Cortes Generales.**

4

Arts. 19-20 – Impacto de género y estadísticas

Obligación de elaborar informe de impacto de género para los proyectos de disposiciones de carácter general y de que las estadísticas públicas ofrezcan datos desagregados por sexo.



Pregunta de examen 2024: el informe periódico del art. 18 se remite a **las Cortes Generales** (no sólo al Congreso).

Título IV – Planes de Igualdad en las Empresas (Arts. 45-50)

¿Cuándo es obligatorio un Plan de Igualdad? (Art. 45)



Contenido mínimo del diagnóstico previo (Art. 46)

- a) Selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial
- f) Corresponsabilidad vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones

Desarrollo reglamentario

Los planes de igualdad y su registro se desarrollan por el **R.D. 901/2020, de 13 de octubre**. La igualdad retributiva, por el **R.D. 902/2020, de 13 de octubre**.

Registro de Planes de Igualdad

Se crea en el art. 46.4 como parte de los Registros de convenios colectivos dependientes de la Dirección General de Trabajo y de las Autoridades Laborales autonómicas. La inscripción es obligatoria.

Distintivo empresarial (Art. 50)

Título V – Igualdad en el Empleo Público

Art. 51 – Criterios de actuación de las AAPP

Las AAPP deberán remover obstáculos discriminatorios, facilitar la conciliación, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada en órganos de selección, establecer medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, eliminar cualquier discriminación retributiva y evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

Arts. 52-54 – Presencia equilibrada en la AGE

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de titulares de órganos directivos, en comisiones de selección (art. 53) y en órganos colegiados, comisiones de expertos y consejos de administración de empresas con participación estatal (art. 54).

Art. 55 – Informe de impacto de género en convocatorias

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.

Art. 62 – Protocolo frente al acoso

Las AAPP negociarán con la representación legal un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que comprenderá como mínimo: compromiso de prevención, instrucción al personal, tratamiento reservado de las denuncias e identificación de personas responsables de atender las quejas.

Art. 64 – Plan de Igualdad en la AGE

El Gobierno aprobará, **al inicio de cada legislatura**, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y organismos vinculados. Será objeto de negociación con la representación legal y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

 Pregunta de examen Gestión 2026: el Plan de la AGE se aprueba por el **Gobierno al inicio de cada legislatura** (no cada cuatro años, y no por el Congreso).

Título VIII – Órganos Creados por la L.O. 3/2007

Art. 76 – Comisión Interministerial de Igualdad

Órgano colegiado interministerial responsable de la **coordinación de las políticas y medidas** adoptadas por los departamentos ministeriales para garantizar el derecho a la igualdad. Regulada por el R.D. 1370/2007, adscrita al Ministerio de Igualdad.

Art. 77 – 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: recabar estadísticas, elaborar estudios, asesorar en el informe de impacto, fomentar la formación y velar por el cumplimiento de la Ley.

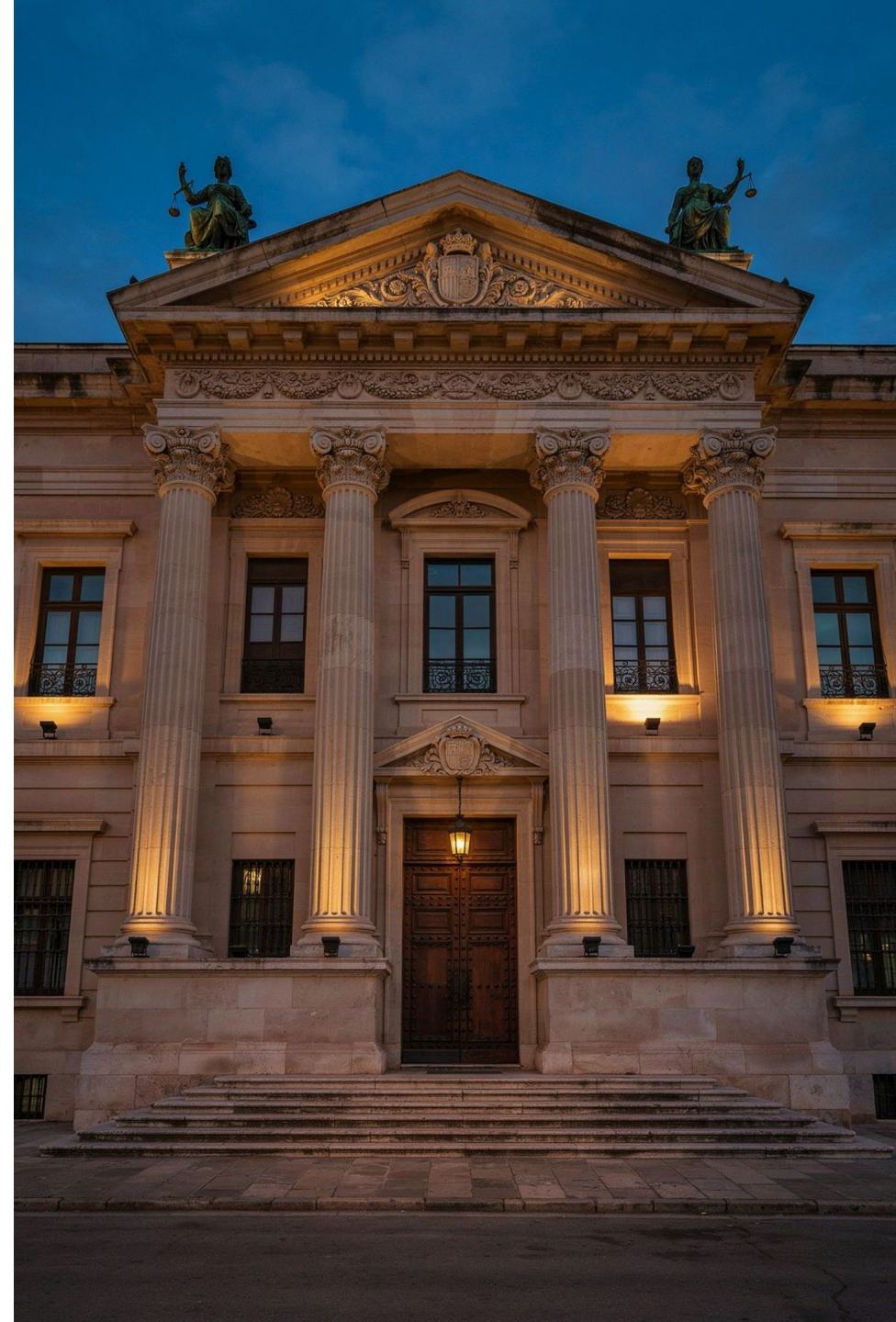
Art. 78 – Consejo de Participación de la Mujer

Órgano colegiado de consulta y asesoramiento creado como cauce de participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad. Su régimen, competencias y composición se establecen reglamentariamente, garantizando la participación de AAPP y asociaciones de mujeres de ámbito estatal. (R.D. 1791/2009, modificado por R.D. 634/2026.)

 Pregunta de examen Auxilio Judicial 2024: el Consejo de Participación de la Mujer está regulado en el **art. 78** LO 3/2007.

4. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

La **L.O. 1/2004** constituye la respuesta normativa integral y multidisciplinar del Estado español a la violencia de género. Fue aprobada por unanimidad y publicada en el BOE de **29 de diciembre de 2004**. Entró en vigor a los **treinta días de su publicación**, salvo los Títulos IV y V, que lo hicieron a los **seis meses** (D.F. 7.^a).



Antecedentes Internacionales y Nacionales



Objeto y Principios Rectores de la L.O. 1/2004

Objeto: Art. 1.1

*"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**."*

Violencia de género (Art. 1.3)

Todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Extensión a menores (Art. 1.4)

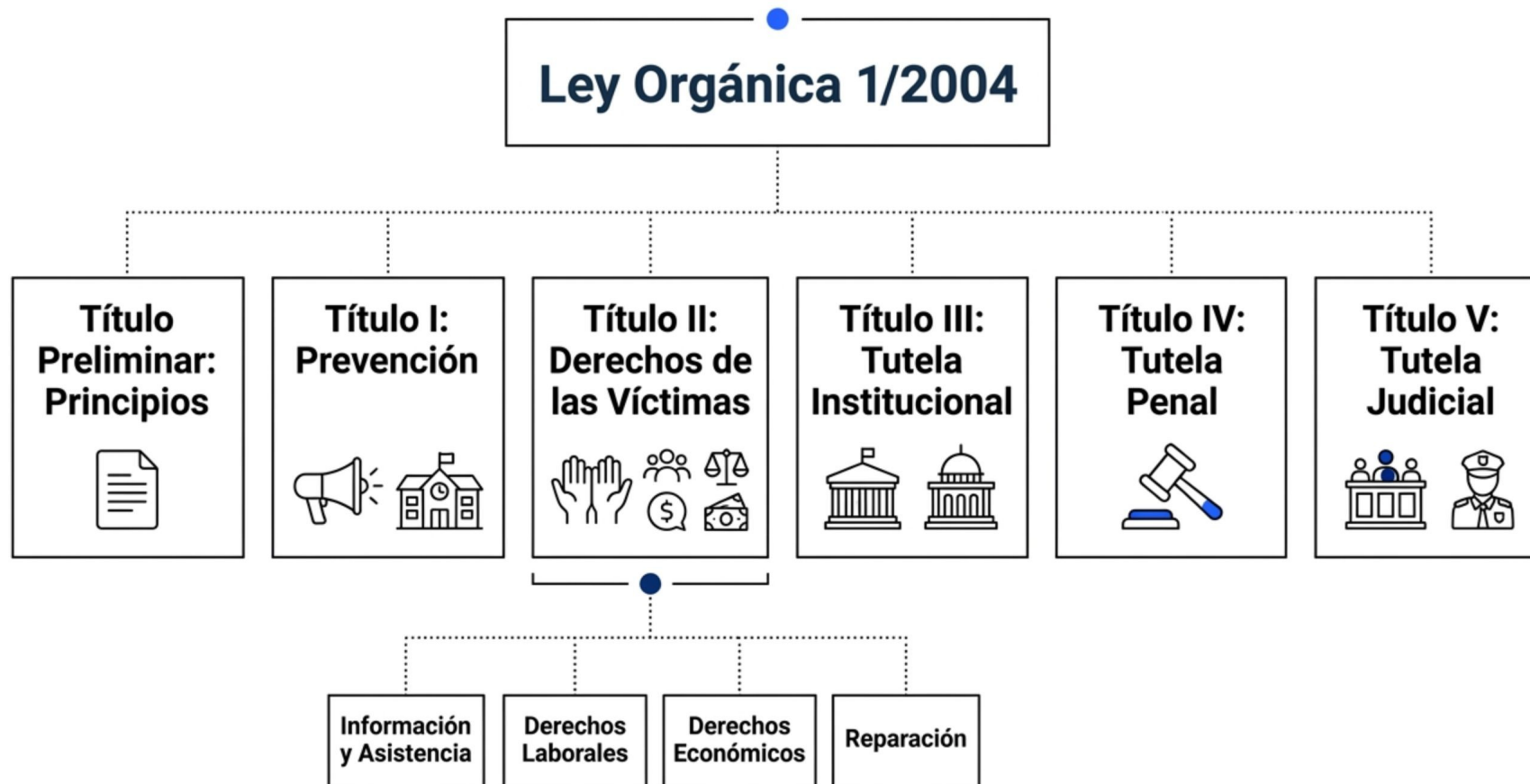
Incluye también la violencia ejercida sobre familiares o allegados menores de edad de la mujer, con el objetivo de causarle a ella un perjuicio o daño.

Principios rectores (Art. 2) — Fines esenciales

- a) Reforzar medidas de sensibilización y prevención.
- b) Consagrar derechos de las víctimas exigibles ante las AAPP.
- c) Reforzar los servicios sociales de información, atención, emergencia y recuperación integral.
- d) Garantizar derechos laborales y funcionariales que permitan conciliar empleo y circunstancias de la víctima.
- e) Garantizar derechos económicos para facilitar la integración social.
- f) Establecer un sistema integral de tutela institucional.
- **g) Fortalecer el marco penal y procesal para asegurar protección integral de las víctimas.**
- h) Coordinar los recursos e instrumentos de los distintos poderes públicos.
- k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas.

 Pregunta de examen Auxilio 2026: el fortalecimiento del marco penal y procesal es un **fin de los principios rectores del art. 2 L.O. 1/2004**.

Estructura de la L.O. 1/2004



Título I – Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección



Art. 3 – Plan Estatal de Sensibilización

Se pondrá en marcha un **Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género** con carácter **permanente**, controlado por una Comisión de amplia participación creada en un plazo máximo de un mes. La Delegación elaborará un informe anual de evaluación que remitirá a las **Cortes Generales**.



Arts. 4-9 – Ámbito educativo

Formación específica del profesorado en igualdad; escolarización inmediata de hijos/as afectados por cambios de residencia derivados de actos de violencia de género; eliminación de estereotipos sexistas en materiales educativos; participación de Consejos Escolares e Inspección educativa.



Arts. 10-14 – Publicidad y medios

Se considera **ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio** (art. 10). Legitimados para ejercer la acción de cesación: Delegación del Gobierno, Instituto de las Mujeres, Ministerio Fiscal y asociaciones de defensa de la mujer (art. 12).



Arts. 15-16 – Ámbito sanitario

Programas de sensibilización y formación de profesionales sanitarios para detección precoz. Creación de una **Comisión contra la violencia de género** en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, que elabora informe anual remitido al Observatorio Estatal.



Pregunta de examen Auxilio 2026: el Plan Estatal de Sensibilización tiene carácter **permanente** (art. 3.1).

Título II – Derechos de las Mujeres Víctimas (I): Información y Asisten

El Título II (arts. 17 a 28 ter L.O. 1/2004) reconoce un catálogo de derechos de las víctimas estructurado en cinco capítulos. El Capítulo I, de especial relevancia, regula:

Art. 17 – Derecho a la información y asistencia social integral

Todas las mujeres víctimas tienen garantizados sus derechos sin discriminación. Los servicios de información, orientación, asesoramiento jurídico 24 horas, acogida y asistencia social integral tendrán **carácter de servicios esenciales**. Se garantiza también el funcionamiento del sistema de seguimiento telemático de medidas cautelares y penas de prohibición de aproximación.

Art. 18 – Derecho a la información

La información comprende las medidas de protección y seguridad, los derechos y ayudas previstos y los servicios de atención. Se garantiza el **acceso a información accesible para mujeres con discapacidad** (lengua de signos u otros sistemas alternativos) y para mujeres que desconozcan el castellano u otra lengua oficial de su territorio.

Art. 19 – Asistencia social integral

Derecho a servicios de atención, emergencia, apoyo, acogida y recuperación integral. La atención multidisciplinar comprende: información, atención psicológica, apoyo social, seguimiento de reclamaciones, apoyo educativo familiar, formación preventiva y apoyo a la inserción laboral. Los servicios deben actuar coordinadamente con las Fuerzas de Seguridad, Secciones de Violencia sobre la Mujer, servicios sanitarios e instituciones de asistencia jurídica.

Art. 20 – Asistencia jurídica gratuita

Las víctimas tienen derecho a **asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la denuncia** y a defensa y representación gratuitas en todos los procesos con causa directa o indirecta en la violencia padecida. El abogado designado tiene habilitación legal para representación procesal hasta la designación de procurador. Este derecho corresponde también a los causahabientes en caso de fallecimiento, salvo que fueran partícipes en los hechos.

Título II – Derechos Laborales, Económicos y de Reparación

Art. 21 – Derechos laborales

La trabajadora víctima tiene derecho a:

- Reducción o reordenación del tiempo de trabajo.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto (computa como cotización efectiva).
- Extinción del contrato de trabajo (situación legal de desempleo).

Las empresas que contraten para sustituir a víctimas tienen derecho a una **bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la SS por contingencias comunes.**

Art. 23 – Acreditación de la situación de violencia

Mediante sentencia condenatoria, orden de protección u otra resolución judicial con medidas cautelares, o informe del Ministerio Fiscal. También mediante informes de servicios sociales, de servicios especializados o de acogida.

Art. 27 – Ayuda económica de pago único

Requisito de ingresos: rentas mensuales inferiores al **75 % del SMI**, excluida la parte proporcional de pagas extras. Importe:

- General: **6 meses de subsidio por desempleo.**
 - Con discapacidad ≥ 33 %: **12 meses.**
 - Con responsabilidades familiares: hasta **18 meses.**
 - Con discapacidad ≥ 33 % (víctima o familiar): hasta **24 meses.**
-

Art. 28 – Acceso a vivienda

Las víctimas serán consideradas **colectivo prioritario** en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para personas mayores.

Arts. 28 bis y 28 ter – Derecho a la reparación (L.O. 10/2022)

La reparación comprende compensación económica, medidas de recuperación física, psíquica y social, acciones de reparación simbólica y garantías de no repetición. La indemnización cubre, al menos, daño físico y psicológico, pérdida de oportunidades, daños materiales, daño al proyecto de vida y tratamientos terapéuticos necesarios.

Título III – Tutela Institucional

Art. 29 – Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Adscrita al Ministerio de Igualdad. Funciones: formular políticas públicas en relación con la violencia de género; elaborar la **Macroencuesta de Violencia contra las Mujeres**; coordinar e impulsar las acciones en la materia. Su titular está legitimada ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos tutelados por la Ley.

Art. 31 – Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Se crearán unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de medidas judiciales. Se promoverá la cooperación de Policías Locales y cuerpos autonómicos.

Art. 30 – Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

Órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad. Funciones: **asesoramiento, evaluación y colaboración institucional**; elaboración de informes, estudios y propuestas de actuación. Remite al Gobierno y a las CCAA un **informe anual** sobre la evolución de la violencia sobre la mujer. Regulado por el R.D. 752/2022, de 13 de septiembre.

Art. 32 – Planes de colaboración

Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que ordenen sus actuaciones, implicando a Administraciones sanitarias, Administración de Justicia, FFCCSS, servicios sociales y organismos de igualdad. Se articularán protocolos de actuación que aseguren una intervención global e integral y garanticen la adecuada actividad probatoria.



Pregunta de examen Gestión 2025: el órgano encargado del asesoramiento, evaluación e informes en materia de violencia de género es el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** (art. 30.1).

Títulos IV y V – Tutela Penal y Judicial

Tutela penal (Arts. 33-42)

Se tipifica de forma agravada las lesiones cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer ligada al agresor por análoga relación de afectividad. Se sancionan como **delito** las coacciones leves y amenazas leves cuando se cometan contra estas mujeres.

Secciones de Violencia sobre la Mujer — Art. 89 LOPJ (L.O. 1/2025)

La **L.O. 1/2025, de 2 de enero** transformó los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en **Secciones de Violencia sobre la Mujer de los Tribunales de Instancia**, de forma escalonada (1 julio, 1 octubre y 31 diciembre de 2025). Suprimió los arts. 87 bis, 87 ter y 87 quater LOPJ y regula la competencia en el **art. 89 LOPJ**.

- **Competencia territorial:** lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de la orden de protección o medidas urgentes del art. 13 LECrim que pueda adoptar el juez del lugar de comisión (art. 15 bis LECrim).
- **Recursos en materia penal:** Audiencia Provincial (art. 82.1.3.º LOPJ).
- **Recursos en materia civil:** Audiencia Provincial (art. 82.2.2.º LOPJ).



Pregunta Tramitación 2026: la competencia territorial se determina por el **lugar del domicilio de la víctima**, sin perjuicio de medidas urgentes por el juez del lugar de comisión (art. 15 bis LECrim). Pregunta Gestión 2025: los recursos civiles contra resoluciones de las Secciones de Violencia corresponden a la **Audiencia Provincial**.

El Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer (Arts. 70-72)

El Título V, Capítulo V (arts. 70-72 L.O. 1/2004) regula la figura del Fiscal especializado. Sus características y funciones más relevantes son:

- Categoría

Fiscal de Sala, con rango equiparado a la máxima categoría del Ministerio Fiscal.

- Funciones

Coordinación de actuaciones penales; elaboración de criterios de actuación; práctica de diligencias; intervención en procesos civiles y penales; supervisión; elaboración de informes sobre la materia.

- Secciones especializadas y delegados

Existirán Secciones especializadas en las Fiscalías Provinciales y Delegados de las Fiscalías con funciones específicas.

- Ampliación competencial (L.O. 1/2025)

Desde el 3 de octubre de 2025, la instrucción se extiende, para los procedimientos incoados desde esa fecha, a 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).



5. Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Publicada en el BOE el 13 de julio de 2022, entró en vigor el **14 de julio de 2022** (día siguiente a su publicación). Configura el **mínimo común normativo** del ordenamiento español en materia de igualdad de trato: contiene las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio y establece sus garantías básicas. El TC desestimó el recurso de inconstitucionalidad n.º 6706-2022 (STC 89/2024, de 5 de junio).

Ley 15/2022 – Objeto, Ámbito y Definiciones Clave

Objeto (Art. 1)

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 arts. 9.2, 10 y 14 CE. Regula derechos y obligaciones de personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, y prevé medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación directa o indirecta.

Causas protegidas (Art. 2.1)

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 · Lengua · **Situación socioeconómica** · Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ámbito objetivo (Art. 3) — Ámbitos principales

- Empleo por cuenta ajena y propia (acceso, condiciones, promoción, formación, despido).
- Empleo público.
- Educación y sanidad.
- Administración de justicia.
- Acceso a bienes y servicios, incluida vivienda.
- Publicidad, medios de comunicación e internet.
- **Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos.**
- Transporte, cultura, deporte.

📄 La Ley 15/2022 amplía el catálogo de causas protegidas frente a la L.O. 3/2007, incorporando la enfermedad, la situación socioeconómica, la expresión de género y la IA.

Ley 15/2022 – Tipos de Discriminación (Art. 6)

Discriminación directa

Trato menos favorable a una persona o grupo que sea, haya sido o pudiera ser tratado de manera menos favorable en situación análoga o comparable. Se incluye expresamente la **denegación de ajustes razonables** a personas con discapacidad.

Discriminación indirecta

Disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ocasionan o pueden ocasionar una desventaja particular por alguna de las causas protegidas.

Discriminación múltiple

La 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. La motivación y las acciones positivas deben valorarse respecto de cada causa concurrente.

Acoso discriminatorio

Conducta realizada por razón de una causa de discriminación, con objetivo o efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Represalia

Trato adverso o consecuencia negativa sufrida como consecuencia de la intervención en procedimientos destinados a impedir una discriminación o presentar queja o denuncia. Se excluyen los supuestos constitutivos de ilícito penal.

Garantías y Carga de la Prueba en la Ley 15/2022

Art. 26 – Nulidad de pleno derecho

Nulidad de cualquier disposición, acto o cláusula contractual que constituya o cause discriminación.

Art. 27 – Reparación del daño

La persona discriminadora deberá reparar mediante indemnización y restitución. Acreditada la discriminación, se **presume la existencia de daño moral**, valorado según circunstancias, concurrencia de causas, gravedad y difusión.

Art. 29 – Legitimación activa

Además de las personas afectadas: partidos, sindicatos, asociaciones de autónomos, organizaciones de consumidores y asociaciones de derechos humanos (constituidas al menos **dos años antes** y con actividad activa en sus fines estatutarios). Art. 11 bis LEC: también la Autoridad Independiente.

Art. 30 – Inversión de la carga de la prueba

Con indicios fundados, corresponde a la parte demandada justificar la **ausencia de discriminación y la proporcionalidad** de las medidas. **No se aplica** en procesos penales, procedimientos sancionadores administrativos ni procedimientos disciplinarios en centros docentes.



Pregunta Tramitación 2025: el asesoramiento jurídico gratuito se reconoce **en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia** (art. 5.4), sin exigir acreditación de requisitos. Pregunta Auxilio 2025: la información accesible en lengua de signos se garantiza en lengua **española y catalana** (art. 5.3).

Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Creación y naturaleza (Arts. 40-41)

Creada por la Ley 15/2022. Entidad de derecho público prevista en el art. 109 Ley 40/2015, con **personalidad jurídica propia, plena capacidad pública y privada y plena independencia y autonomía funcional** respecto de las AAPP. Vinculada al Ministerio de Igualdad a través de su titular (R.D. 360/2025), **sin merma de su independencia**. Presidencia con rango de subsecretario. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

Nombramiento y mandato (Art. 41.3-4)

Nombrada por el Gobierno mediante Real Decreto, previa comparecencia ante el Congreso y el Senado. El Congreso deberá aprobar o rechazar la candidatura por **mayoría absoluta** en el plazo de un mes. **Mandato: 5 años, sin posibilidad de renovación**. Primera presidenta: María Teresa Verdugo (BOE 28 mayo 2025). Estatuto: R.D. 606/2026, de 22 de julio.

Principales funciones (Art. 40)

- Asistencia y orientación independientes a víctimas de discriminación.
- Mediación y conciliación (con consentimiento de las partes), con decisiones vinculantes.
- Investigaciones de oficio sobre discriminaciones de especial gravedad.
- Ejercicio de acciones judiciales en defensa de los derechos de igualdad.
- Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos con indicios de delito.
- Emitir dictamen sobre proyectos de disposiciones generales que desarrollen la Ley.
- Informar preceptivamente sobre la Estrategia Estatal de Igualdad de Trato.
- Elaborar informes, estadísticas periódicas y barómetro sobre igualdad de trato.

Deber de colaboración (Art. 44)

Las AAPP y los particulares deberán proporcionar la información requerida en un plazo de **10 días**, salvo que se fije motivadamente un plazo diferente.



Pregunta Auxilio 2024: el mandato de la Autoridad Independiente es de **5 años sin posibilidad de renovación**. Pregunta Auxilio 2025: es una **entidad de derecho público con personalidad jurídica propia**. Pregunta Auxilio 2025 (art. 44): el plazo de colaboración es de **10 días**.

Ley 15/2022 – Régimen de Infracciones y Sanciones

Tipo de infracción	Ejemplos	Multa	Prescripción infracción	Prescripción sanción
Leve	Actos de menor entidad discriminatoria	300 – 10.000 €	1 año	1 año
Grave	Discriminación directa o indirecta, represalias, reincidencia en leves	10.001 – 40.000 €	3 años	4 años
Muy grave	Discriminación múltiple, acoso discriminatorio, presión grave sobre autoridades, reincidencia en graves	40.001 – 500.000 €	4 años	5 años

La recaudación de multas se destinará a campañas de sensibilización y lucha contra la discriminación. Pueden imponerse **sanciones accesorias** para infracciones muy graves: suspensión o supresión de ayudas, cierre de establecimientos o cese de la actividad hasta 5 años. El plazo máximo para dictar y notificar resolución sancionadora es de **6 meses**.

Siempre se impondrá la sanción en **grado máximo** cuando la infracción sea cometida por autoridades o empleados públicos en el ejercicio de sus funciones.

Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato (Ley 15/2022, Art.

Preparación y seguimiento

Corresponde a la **Conferencia Sectorial de Igualdad**, garantizando la participación de organizaciones representativas de los intereses sociales afectados.

Aprobación

Corresponde al **Consejo de Ministros**.

Periodicidad

Carácter **cuatrienal**. Se evaluará al término del periodo o cuando concurren circunstancias que aconsejen su modificación.

Informe de evaluación

El Ministerio de Igualdad elabora el informe y lo remite al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno autonómicos y a las Comisiones competentes del **Congreso y del Senado**.



Pregunta Gestión 2026: la preparación, seguimiento y evaluación de la Estrategia Estatal corresponde a la **Conferencia Sectorial de Igualdad**.

6. Ley 4/2023, de 28 de Febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y la Garantía de los Derechos LGBTBI

Publicada en el BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, entró en vigor el **2 de marzo de 2023** (día siguiente a su publicación, D.F. 20.^a). Su objetivo es garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas **lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales** (LGTBI), erradicando discriminaciones y asegurando la plena libertad en el ejercicio de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.



Ley 4/2023 – Estructura y Disposiciones Generales

Estructura

- Título Preliminar: disposiciones generales, objeto, ámbito y definiciones.
- Título I: actuación de los poderes públicos (criterios generales y políticas públicas LGTBI).
- Título II: medidas para la igualdad real de personas trans (rectificación registral + políticas de igualdad).
- Título III: mecanismos de protección y reparación frente a discriminación y violencia LGTBIfóbica.
- Título IV: régimen de infracciones y sanciones.

Objeto (Art. 1)

Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y sus familias. Establece principios de actuación, regula derechos y deberes, prevé medidas específicas de prevención y corrección de discriminaciones, y regula el **procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo**.

Derogaciones y modificaciones principales

Deroga la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo (D.D. única).

Modifica, entre otras normas: el Código Civil (filiación), la Ley 21/1987 de adopción, leyes laborales, de empleo público, de deporte, de extranjería y asilo, del Registro Civil, de jurisdicción civil, social y contencioso-administrativa.

Estrategia LGTBI (Art. 10)

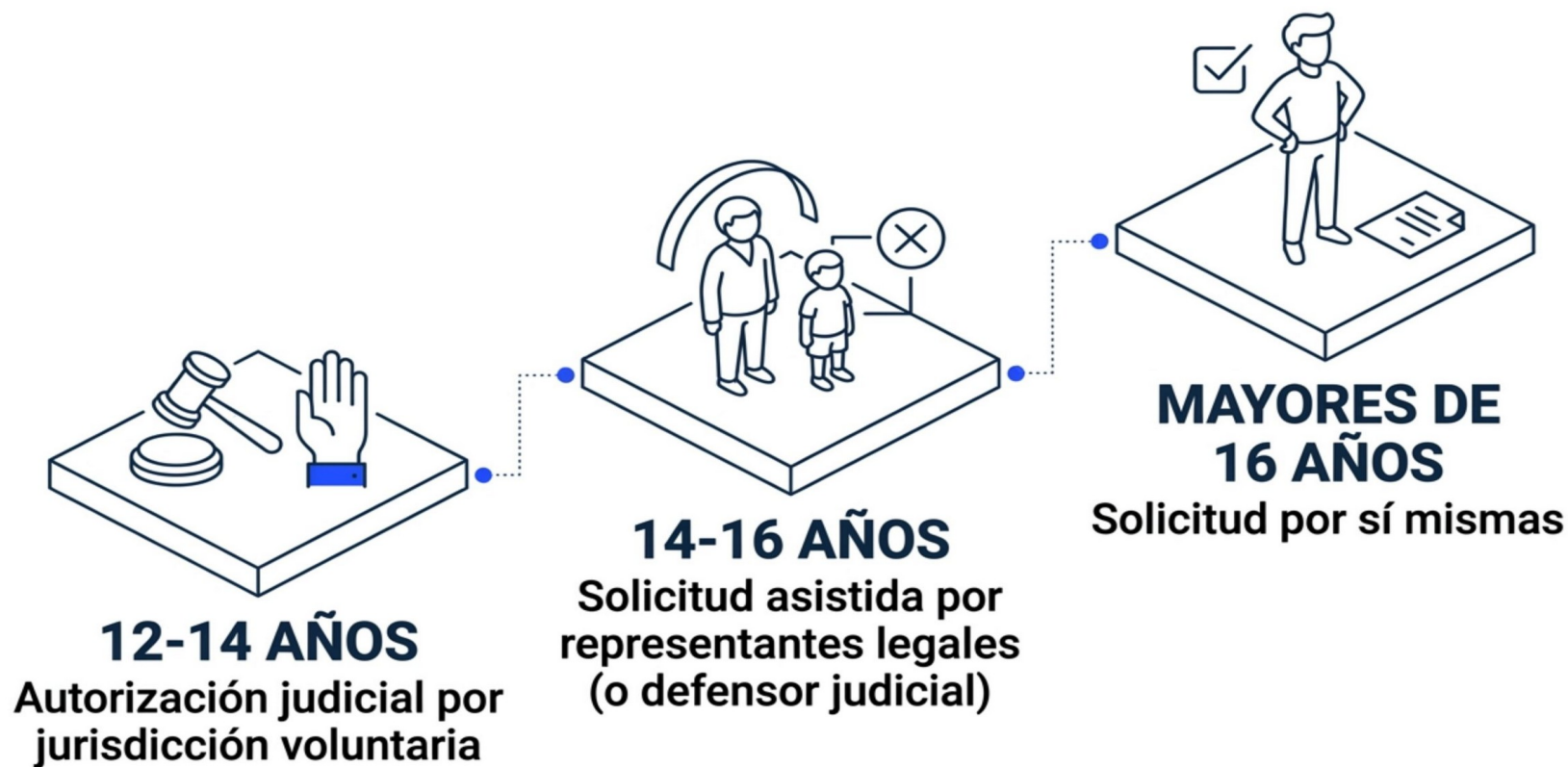
Naturaleza **cuatrienal**. Elaborada por el Ministerio de Igualdad con participación de otros ministerios, CCAA y organizaciones representativas. Aprobada por el **Consejo de Ministros**.



Pregunta Auxilio 2025: la Estrategia estatal LGTBI tiene carácter **cuatrienal** (art. 10.3).

Rectificación Registral de la Mención del Sexo (Arts. 43-51 Ley 4/2023)

La Ley 4/2023 regula un nuevo procedimiento de rectificación registral basado en la **voluntad libremente manifestada**, sin exigencia de informes médicos, psicológicos ni tratamientos previos (**despatologización**).



La **autoridad competente** son las personas encargadas del Registro Civil (art. 45). El procedimiento incluye comparecencia inicial, ratificación posterior y resolución. La rectificación **no altera la titularidad de derechos y obligaciones previas**, pero determina el sexo que habrá de constar en el futuro y produce la adecuación de documentos (art. 46). Es **reversible** mediante nuevo procedimiento (art. 47).

^ Pregunta Gestión 2025: solicitan autorización judicial las personas **menores de catorce años y mayores de doce** (art. 43.4).

Ley 4/2023 – Infracciones y Sanciones (Arts. 76-82)

Infracción	Multa	Prescripción infracción	Prescripción sanción
Leve	Apercibimiento o 200 – 2.000 €	9 meses	6 meses
Grave	2.001 – 10.000 €	2 años	1 año
Muy grave	10.001 – 150.000 €	3 años	2 años

El plazo máximo para dictar resolución sancionadora es de **6 meses** (art. 78). Se prohíbe conceder subvenciones, recursos o fondos públicos a personas que cometan, inciten o promocionen LGTBIfobia, incluidas las **terapias de conversión** (art. 82).

 Diferencia clave con Ley 15/2022: las cuantías son distintas y los plazos de prescripción de las infracciones leves de la Ley 4/2023 son menores (9 meses frente a 1 año). Los plazos de prescripción de sanciones de la Ley 4/2023 son también inferiores.



Capítulo de Repaso Final

REPASO

Lo imprescindible que debes recordar

Mapa Conceptual Final



Plazos y Datos Clave para Memorizar

Dato	Contenido	Norma
Composición equilibrada	No más del 60 % ni menos del 40 % de cada sexo	DA 1.ª LO 3/2007 / DA 1.ª LO 2/2024
Plan de igualdad AGE	Al inicio de cada legislatura; evaluado anualmente por Consejo de Ministros	Art. 64 LO 3/2007
Informe periódico LO 3/2007	Se da cuenta a las Cortes Generales	Art. 18 LO 3/2007
Tutela judicial igualdad	Conforme al art. 53.2 CE (procedimiento preferente y sumario)	Art. 12 LO 3/2007
Entrada en vigor LO 1/2004	30 días desde publicación; Títulos IV y V: 6 meses	DF 7.ª LO 1/2004
Ayuda económica pago único (general)	6 meses de subsidio por desempleo; hasta 24 meses con discapacidad y cargas familiares	Art. 27 LO 1/2004
Informe anual violencia género	Elaborado anualmente por Observatorio del CGPJ (Secciones de Violencia sobre la Mujer)	Art. 89.11 LOPJ
Entrada en vigor Ley 15/2022	14 de julio de 2022 (día siguiente a su publicación)	Ley 15/2022
Mandato Autoridad Independiente	5 años sin posibilidad de renovación; cese por causas tasadas	Art. 41.3 Ley 15/2022
Plazo de colaboración con Autoridad Independiente	10 días	Art. 44.3 Ley 15/2022
Estrategia Ley 15/2022 / Ley 4/2023	Carácter cuatrienal; aprueba el Consejo de Ministros	Arts. 34 y 10
Rectificación registral (16 años o más)	Por sí mismas sin asistencia	Art. 43.1 Ley 4/2023
Rectificación registral (12-14 años)	Solicitud de autorización judicial (jurisdicción voluntaria)	Art. 43.4 Ley 4/2023

Diferencias que No Deben Confundirse

1 Discriminación directa vs. indirecta

Directa: trato manifiestamente peor por razón de una característica protegida (p. ej., despido por embarazo).

Indirecta: medida aparentemente neutra que produce desventaja para un grupo protegido. Admite justificación si existe finalidad legítima y medios proporcionados.

1 Discriminación múltiple vs. interseccional

Múltiple: coexistencia de dos o más causas de discriminación, simultánea o consecutivamente.

Interseccional: las causas interactúan generando una discriminación específica y agravada que es distinta de la suma de sus partes.

1 Delegación del Gobierno vs. Observatorio Estatal (LO 1/2002)

Delegación: formula políticas públicas, elabora la Macroencuesta y coordina acciones. Legitimada ante tribunales (art. 29).

Observatorio: asesoramiento, evaluación y elaboración de informes y estudios. Elabora informe anual (art. 30).

2 Acoso sexual vs. acoso por razón de sexo

Sexual: comportamiento de naturaleza sexual (verbal o físico) que atenta contra la dignidad.

Por razón de sexo: comportamiento basado en el sexo de la persona (no necesariamente de naturaleza sexual) que atenta contra su dignidad.

2 Acciones positivas vs. mainstreaming

Acciones positivas: medidas específicas, temporales, a favor de grupos desaventajados; cesan cuando desaparece la situación de discriminación.

Mainstreaming: integración permanente y transversal de la perspectiva de género en todas las políticas. Ambas son complementarias (*estrategia dual*).

2 4) Inversión de la carga de la prueba: LO 3/2007 vs. Ley 15/2022

Ambas leyes prevén la inversión con indicios fundados. En ambos casos se **excluyen los procesos penales**. La Ley 15/2022 excluye también los procedimientos sancionadores administrativos y los disciplinarios en centros docentes (art. 30).

Excepciones y Errores Frecuentes

- La inversión de la carga de la prueba no es absoluta
Requiere que la parte actora aporte **indicios fundados** de discriminación. No basta con alegar discriminación: hay que presentar un principio de prueba razonable.
- El informe periódico del art. 18 LO 3/2007 se remite a las Cortes Generales, no sólo al Congreso
Error frecuente: creer que se remite sólo al Congreso de los Diputados. La norma dice "Cortes Generales" (Congreso y Senado).
- El mandato de la Autoridad Independiente es de 5 años sin renovación
Confundir con otros mandatos (4 años renovables, 5 años renovables...). El art. 41.3 Ley 15/2022 es taxativo: **5 años, sin posibilidad de renovación.**
- El Plan de Igualdad en la AGE se aprueba al inicio de cada legislatura, no cada cuatro años
El art. 64 LO 3/2007 dice "al inicio de cada legislatura", que puede no coincidir exactamente con cuatro años.
- Las Secciones de Violencia sobre la Mujer son una denominación tras la LO 1/2025
Los textos legales como el art. 19 LO 1/2004 o el art. 15 bis LECrim conservan la expresión "Juzgados de Violencia sobre la Mujer", que tras la LO 1/2025 debe entenderse referida a las **Secciones de Violencia sobre la Mujer de los Tribunales de Instancia.**
- El asesoramiento jurídico gratuito es inmediato, sin condicionantes de recursos
En la LO 1/2004 (art. 20) y en la Ley 15/2022 (art. 5.4), el asesoramiento jurídico gratuito se reconoce **inmediatamente antes de la interposición de la denuncia**, sin necesidad de acreditar la insuficiencia de recursos.

Evaluación Final: Preguntas Tipo Test

EVALUACIÓN

Resuelve las siguientes preguntas antes de consultar las soluciones

1 Pregunta 1

Según el art. 6.2 de la L.O. 3/2007, una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto del otro, salvo justificación objetiva, constituyen:

- 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.

2 Pregunta 2

Conforme al art. 18 L.O. 3/2007, el informe periódico del Gobierno sobre la efectividad del principio de igualdad se da cuenta a:

- a) Las Cortes Generales.
- b) El Congreso de los Diputados.
- c) El Senado.
- d) El Consejo General del Poder Judicial.

3 Pregunta 3

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE (art. 64 L.O. 3/2007):

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

4 Pregunta 4

Según el art. 3 L.O. 1/2004, el Plan Estatal de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género tendrá carácter:

- a) Anual.
- b) Semestral.
- c) Permanente.
- d) Temporal.

5 Pregunta 5

El mandato de la persona titular de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (art. 41.3 Ley 15/2022) es de:

- a) 5 años renovables.
- b) 4 años renovables.
- c) 5 años sin posibilidad de renovación.
- d) 4 años sin posibilidad de renovación.

Evaluación Final: Preguntas Tipo Test (continuación)

1 Pregunta 6

Las personas víctimas de discriminación conforme a la Ley 15/2022 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 acreditados los requisitos.

2 Pregunta 7

Según el art. 89.11 LOPJ (redacción dada por la L.O. 1/2025), el informe sobre violencia de género y violencia sexual que elabora el Observatorio del CGPJ tiene periodicidad:

- a) Semestral.
- b) Mensual.
- c) Anual.
- d) Trimestral.

3 Pregunta 8

En los delitos cuya instrucción corresponde a la Sección de Violencia sobre la Mujer, la competencia territorial vendrá determinada por (art. 15 bis LECrim):

- a) El lugar del domicilio de la víctima, sin perjuicio de medidas urgentes del juez del lugar de comisión.
- b) El lugar de comisión del delito en todo caso.
- c) El lugar del domicilio del agresor.
- d) El juez del partido judicial más cercano al lugar de comisión.

4 Pregunta 9

El Consejo de Participación de la Mujer está regulado en la L.O. 3/2007 en el artículo:

- a) 76.
- b) 77.
- c) 78.
- d) 79.

5 Pregunta 10

Según la Ley 4/2023, podrán solicitar por sí mismas y sin asistencia de representantes legales la rectificación registral de la mención del sexo las personas:

- a) Mayores de catorce años.
- b) Mayores de dieciséis años.
- c) Mayores de dieciocho años.
- d) Mayores de doce años.

Caso Práctico 1

CASO PRÁCTICO

María trabaja en una empresa de distribución de 80 empleados. Después de regresar de su permiso de maternidad, es trasladada a un puesto de menor categoría con la justificación de que "su productividad ha bajado". Cuando presenta una queja interna, es despedida. ¿Qué tipo de discriminación puede haberse producido? ¿Quién tiene que probar qué en un eventual proceso judicial? ¿A qué recursos tiene derecho María?

Identifica:

1. El tipo de discriminación concurrente.
2. El régimen de carga de la prueba aplicable.
3. Los derechos laborales y procesales de María.

Caso Práctico 2

CASO PRÁCTICO

Ana, funcionaria de la AGE, es víctima de violencia de género por parte de su expareja. Tras obtener una orden de protección judicial, solicita a la Administración un cambio de destino a otra ciudad. Sin embargo, su jefe de servicio le deniega la solicitud argumentando que no hay plazas disponibles. ¿Qué derechos reconoce la L.O. 1/2004 a las funcionarias víctimas? ¿Qué documentación acredita la situación de violencia? ¿Cómo debe actuar el órgano judicial competente si también existen hijos menores afectados?

Identifica:

1. Los derechos de la funcionaria víctima según la LO 1/2004.
2. Los medios de acreditación de la situación de violencia.
3. El órgano jurisdiccional competente para los asuntos penales y civiles conexos.

Soluciones Razonadas: Preguntas Tipo Test

SOLUCIONES

Pregunta	Respuesta	Fundamento jurídico y explicación
1	b)	El art. 6.2 LO 3/2007 define la discriminación indirecta : disposición, criterio o práctica neutros que generan desventaja. La directa (a) implica trato manifiestamente peor. Las opciones c) y d) no existen en la nomenclatura legal.
2	a)	El art. 18 LO 3/2007 dice expresamente "Cortes Generales", que comprende Congreso y Senado. Es frecuente la confusión con el Congreso en solitario.
3	c)	Art. 64 LO 3/2007: aprueba el Gobierno (no el Congreso) al inicio de cada legislatura (no cada cuatro años exactos). Evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.
4	c)	Art. 3.1 LO 1/2004: carácter permanente , no temporal ni de duración predeterminada. Este es un dato clave para test.
5	c)	Art. 41.3 Ley 15/2022: 5 años sin posibilidad de renovación . El cese sólo puede producirse por causas tasadas (renuncia, incompatibilidad, incapacidad, condena firme o incumplimiento grave).
6	b)	Art. 5.4 Ley 15/2022: el asesoramiento es gratuito e inmediato, antes de la denuncia , sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos. Las opciones a) y d) añaden requisitos inexistentes.
7	c)	Art. 89.11 LOPJ (LO 1/2025): el informe tiene periodicidad anual . La pregunta de examen de Auxilio 2024 fue exactamente ésta y la respuesta oficial es c).
8	a)	Art. 15 bis LECrim: competencia por el domicilio de la víctima , sin perjuicio de medidas urgentes por el juez del lugar de comisión. Las otras opciones alteran este criterio.
9	c)	Art. 78 LO 3/2007: Consejo de Participación de la Mujer. El art. 76 es la Comisión Interministerial y el art. 77, las Unidades de Igualdad.
10	b)	Art. 43.1 Ley 4/2023: personas mayores de dieciséis años solicitan la rectificación por sí mismas. Las de 14-16 necesitan asistencia de representantes legales; las de 12-14, autorización judicial.

Solución Razonada: Caso Práctico 1

SOLUCIÓN CP 1

01

Tipo de discriminación (LO 3/2007, arts. 6, 8 y 9)

Concurren al menos tres modalidades: (1) **Discriminación directa por razón de sexo** (art. 6.1): el traslado a puesto inferior vinculado al regreso de la maternidad. (2) **Discriminación directa por maternidad** (art. 8): todo trato desfavorable relacionado con la maternidad es discriminación directa. (3) **Represalia/indemnidad** (art. 9): el despido como consecuencia de haber presentado la queja interna.

02

Carga de la prueba (art. 13 LO 3/2007)

Como los hechos descritos aportan **indicios fundados** de discriminación (traslado post-maternidad + despido tras queja), se activa la inversión de la carga de la prueba: corresponderá a la **empresa demandada** demostrar que el traslado y el despido no fueron discriminatorios y que existían causas objetivas ajenas a la situación de María. María no tiene que probar la discriminación, sino aportar indicios razonables.

03

Derechos y recursos

(1) Nulidad del despido (art. 10 LO 3/2007): el despido discriminatorio es nulo de pleno derecho, con readmisión y abono de salarios de tramitación. (2) Indemnización real, efectiva y proporcionada al perjuicio sufrido. (3) Tutela judicial preferente y sumaria (art. 12 LO 3/2007, conforme al art. 53.2 CE). (4) La empresa, con ≥ 50 empleados, está obligada a disponer de un plan de igualdad (art. 45 LO 3/2007) y medidas contra el acoso (art. 48).

Solución Razonada: Caso Práctico 2

SOLUCIÓN CP 2

01

Derechos de la funcionaria víctima (Arts. 24-26 LO 1/2004)

El art. 24 LO 1/2004 reconoce a la funcionaria víctima de violencia de género el derecho a: (1) **Reducción o reordenación del tiempo de trabajo**. (2) **Movilidad geográfica o de centro de trabajo**: precisamente el cambio de destino solicitado por Ana. La denegación del jefe de servicio sin causa justificada podría vulnerar este derecho reconocido legalmente. (3) **Excedencia**, en los términos que determine la legislación específica aplicable a funcionarios públicos. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran **justificadas** (art. 25 LO 1/2004).

02

Acreditación de la situación de violencia (Art. 26 remite al Art. 23 LO 1/2004)

Ana ya dispone de una **orden de protección judicial**, que es uno de los títulos habilitantes expresamente previstos en el art. 23 LO 1/2004. Otros medios de acreditación válidos serían: sentencia condenatoria, resolución judicial con medidas cautelares, informe del Ministerio Fiscal con indicios, e informes de servicios sociales o de acogida. La acreditación mediante orden de protección es la más sólida y directa para el reconocimiento de sus derechos funcionariales.

03

Órgano jurisdiccional competente y protección de hijos menores

La instrucción de la causa penal y los asuntos civiles conexos (guarda y custodia, alimentos, etc.) corresponden a la **Sección de Violencia sobre la Mujer del Tribunal de Instancia** (art. 89 LOPJ, tras LO 1/2025). La competencia territorial se determina por el **domicilio de la víctima** (art. 15 bis LECrim). Los recursos contra resoluciones civiles corresponden a la **Audiencia Provincial** (art. 82.2.2.º LOPJ). En cuanto a los hijos menores, los servicios sociales deben garantizar su asistencia social integral (art. 19 LO 1/2004), incluida atención psicológica especializada mediante psicólogos infantiles, con especial atención a la posible violencia vicaria.

Pregunta de Razonamiento 1

RAZONAMIENTO JURÍDICO

¿Por qué la inversión de la carga de la prueba en materia de discriminación por razón de sexo **no se aplica en los procesos penales**? Razona jurídicamente tu respuesta.

La exclusión de los procesos penales de la regla de inversión de la carga de la prueba (art. 13 LO 3/2007 y art. 30 Ley 15/2022) responde a un principio constitucional irrenunciable: la **presunción de inocencia**, consagrada en el art. 24.2 CE. En el proceso penal, el Estado asume la carga de probar la culpabilidad del acusado "más allá de toda duda razonable". Invertir esa carga implicaría que el acusado tuviese que demostrar su inocencia, lo que vulneraría de forma directa e intolerable el derecho fundamental a la presunción de inocencia. En cambio, en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos, la tutela antidiscriminatoria puede equilibrarse mediante la inversión, ya que no se trata de imponer una pena privativa de libertad sino de resolver una controversia entre particulares o entre el ciudadano y la Administración, en un contexto donde la víctima tiene una especial dificultad probatoria para acreditar conductas discriminatorias que frecuentemente se manifiestan de forma encubierta o estructural.

Pregunta de Razonamiento 2

RAZONAMIENTO JURÍDICO

¿Qué diferencia existe entre la **Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género** y el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**? ¿Por qué resulta esencial distinguirlos en un examen?

Ambos órganos están creados por el Título III (arts. 29 y 30) de la LO 1/2004 y adscritos al Ministerio de Igualdad, pero tienen naturaleza y funciones distintas:

Criterio	Delegación del Gobierno (art. 29)	Observatorio Estatal (art. 30)
Naturaleza	Órgano administrativo ejecutivo y coordinador	Órgano colegiado consultivo y evaluador
Función principal	Formula políticas públicas, elabora la Macroencuesta, coordina acciones	Asesoramiento, evaluación, informes y estudios
Legitimación procesal	Sí, ante los órganos jurisdiccionales	No tiene legitimación procesal propia
Informe anual	Informe anual de evaluación del Plan Estatal de Sensibilización (art. 3)	Informe anual sobre evolución de la violencia sobre la mujer, con tipos penales y efectividad de medidas (art. 30.3)

La confusión entre ambos órganos es uno de los errores más frecuentes en preguntas de oposición. El criterio de distinción más sencillo es: la **Delegación actúa y coordina**; el **Observatorio evalúa y asesora**.

Pregunta de Razonamiento 3

RAZONAMIENTO JURÍDICO

¿Por qué la Ley 15/2022 se configura como el "**mínimo común normativo**" del sistema antidiscriminatorio español y qué relación guarda con la LO 3/2007 y la LO 1/2004?

La Ley 15/2022 actúa como **ley marco o de base** del derecho antidiscriminatorio español por las siguientes razones:

Alcance universal de las causas protegidas

La Ley 15/2022 amplía el catálogo de causas protegidas muy por encima de la LO 3/2007 (que se centra en el sexo/género): incorpora la enfermedad, la situación socioeconómica, la expresión de género, la predisposición genética, la lengua y cualquier otra condición personal o social. Esto la convierte en el estándar mínimo aplicable a toda forma de discriminación.

Compatibilidad con regímenes específicos más favorables

La propia Ley 15/2022 (art. 3 y art. 7) establece que sus previsiones se entienden sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos por la normativa estatal o autonómica respecto de las distintas causas de discriminación. Esto significa que la LO 3/2007 (que establece garantías adicionales para la igualdad de género) o la LO 1/2004 (con medidas específicas para las víctimas de violencia de género) no son desplazadas, sino que coexisten y prevalecen en todo aquello que resulte más favorable.

Norma de cierre del sistema

La Ley 15/2022 cubre los vacíos normativos: cuando no exista una norma específica para una causa o ámbito de discriminación concreto, la Ley 15/2022 proporciona las definiciones, garantías procesales, régimen sancionador y la institución (Autoridad Independiente) aplicables. En ese sentido, actúa como la Ley 4/2023 lo señala expresamente en su disposición adicional cuarta: "*será de aplicación supletoria*" respecto de la discriminación LGTBI.

Glosario de Conceptos Esenciales

Término	Definición
Composición equilibrada	Presencia de cada sexo que no supere el 60 % ni sea inferior al 40 % (DA 1.ª LO 3/2007).
Transversalidad (mainstreaming)	Integración sistemática y permanente de la perspectiva de género en todas las políticas, fases y niveles de la actuación pública.
Acciones positivas	Medidas específicas, temporales y proporcionadas a favor de grupos desaventajados para corregir desigualdades de hecho (art. 11 LO 3/2007).
Estrategia dual	Combinación complementaria de acciones positivas y mainstreaming de género en la política de igualdad.
Techo de cristal	Barrera invisible que impide o dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de decisión y responsabilidad.
Democracia paritaria	Forma de organización en que cada sexo está representado entre el 40 % y el 60 % en los órganos decisorios.
Empoderamiento	Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el acceso al poder, con toma de conciencia de su poder individual y colectivo (Conferencia Beijing, 1995).
Violencia vicaria	Violencia ejercida sobre los hijos o familiares de la víctima con el objetivo de causar daño a ella.
Segregación escolar	Separación del alumnado por motivos socioeconómicos o discriminatorios, sin justificación objetiva y razonable (art. 6 Ley 15/2022).
Sexilio	Abandono del lugar de residencia por razones de rechazo, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género, especialmente en zonas rurales (DA 3.ª Ley 4/2023).
Despatologización	Reconocimiento de que la condición trans no constituye una enfermedad ni requiere diagnóstico médico o tratamiento previo para el reconocimiento legal de la identidad (Ley 4/2023).
Gender budgeting	Aplicación del enfoque de género al procedimiento presupuestario para promover la igualdad real mediante el análisis y reestructuración de ingresos y gastos públicos.

Normativa Complementaria Actualizada

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Además de las normas principales del tema, conviene conocer las siguientes normas complementarias incorporadas por la actualización del temario:

Norma	Contenido relevante
L.O. 2/2024, de 1 de agosto	Representación paritaria y presencia equilibrada. Añade DA 32.ª a LO 3/2007 (agente de igualdad). Nueva redacción del art. 529 bis LSC: 40 % mínimo sexo menos representado en consejos de sociedades cotizadas (aplicable desde 30 junio 2026 a las 35 mayores y desde 30 junio 2027 al resto).
L.O. 1/2025, de 2 de enero	Eficiencia del Servicio Público de Justicia. Transforma Juzgados de VsM en Secciones de VsM de los Tribunales de Instancia. Nuevo art. 89 LOPJ. Suprime arts. 87 bis, 87 ter y 87 quater LOPJ.
R.D. 246/2024 y R.D. 360/2025	Estructura orgánica del Ministerio de Igualdad. El R.D. 360/2025 configura la Autoridad Independiente como A.A.I. vinculada al departamento.
R.D. 606/2026, de 22 de julio	Estatuto de la Autoridad Independiente (BOE 25 julio; en vigor 26 julio 2026): organización interna, Consejo Consultivo y régimen de personal.
R.D. 634/2026, de 29 de julio	Estatutos del Instituto de las Mujeres (BOE 30 julio; en vigor 31 julio 2026). Deroga R.D. 774/1997. Designa al Instituto organismo de igualdad conforme a las Directivas (UE) 2024/1499 y 2024/1500.
R.D.-ley 9/2025, de 29 de julio	Permiso por nacimiento: 19 semanas para cada progenitor (art. 48.4 ET y art. 49 a) y c) TREBEP); 32 semanas en monoparentalidad.
R.D. 1026/2024, de 8 de octubre	Desarrolla el conjunto planificado de medidas LGTBI para empresas de más de 50 trabajadores (art. 15 Ley 4/2023). En vigor desde 10 octubre 2024.

Conclusiones y Ideas que Deben Recordarse

El sistema es multinivel y complementario

LO 3/2007 (igualdad de género), LO 1/2004 (violencia de género), Ley 15/2022 (no discriminación general) y Ley 4/2023 (personas LGTBI) forman un sistema coherente donde cada norma específica prevalece sobre el marco general en lo más favorable.

La transversalidad es el eje vertebrador

El principio de mainstreaming obliga a integrar la perspectiva de igualdad en todas las políticas, normas y presupuestos. No es opcional: es un mandato jurídico de todos los poderes públicos.

Las garantías procesales son especialmente relevantes

La inversión de la carga de la prueba (con indicios fundados, excluidos los procesos penales) y el procedimiento preferente y sumario del art. 53.2 CE son mecanismos esenciales de tutela antidiscriminatoria que aparecen reiteradamente en los exámenes.

Los órganos y sus funciones deben distinguirse con precisión

Confundir la Delegación del Gobierno con el Observatorio, o las Unidades de Igualdad con la Comisión Interministerial, son errores típicos. Memorizar la función principal de cada institución y su base legal es imprescindible.

La actualización normativa es constante y examinable

La LO 1/2025 (Secciones de VsM), el RD-ley 9/2025 (permiso nacimiento 19 semanas), los nuevos Estatutos del Instituto de las Mujeres (RD 634/2026) y el Estatuto de la Autoridad Independiente (RD 606/2026) son modificaciones recientes que ya han aparecido en exámenes o previsiblemente lo harán.

Nota de uso y advertencia del documento



Advertencia importante: Este documento se ofrece sin ánimo de lucro a los estudiantes matriculados y con finalidad exclusivamente informativa y de apoyo al estudio de la oposición. Su contenido ha sido elaborado a partir de textos legales y manuales procesales especializados.

El documento refleja la normativa vigente en la fecha de su elaboración y no constituye un texto oficial. En consecuencia, pueden existir inexactitudes o modificaciones normativas posteriores que no se encuentren recogidas en el mismo.

Para un adecuado estudio de la oposición, se recomienda la consulta directa de los textos legales oficiales vigentes, así como de otros materiales especializados que permitan complementar y actualizar el contenido.



Propiedad intelectual: Queda prohibida la reproducción total o parcial de este documento, incluido el escaneo o soporte digital, su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros métodos), sin el permiso previo y por escrito del autor. La infracción puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (**art. 270 y siguientes del Código Penal**).



Tema completado

Recuerda siempre contrastar con los textos legales oficiales vigentes y con las últimas actualizaciones normativas antes del examen.



Estudio

Consolida la materia con los textos legales oficiales y manuales especializados.



Práctica

Realiza los test de autoevaluación incluidos en este documento y busca exámenes anteriores de la oposición.



Actualización

Este documento refleja la normativa aplicable en el momento de su elaboración; no obstante, se aconseja consultar la normativa vigente para incorporar eventuales modificaciones posteriores.



Fundamentos
— Jurídicos —