

## SUMARIO GENERAL TEMA 5

---

### 1. Políticas de igualdad y contra la violencia de género

- 1.1. Regulación constitucional
- 1.2. Ámbito internacional
- 1.3. Regulación en el ámbito europeo
- 1.4. Políticas nacionales de igualdad
  - 1.4.1. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
  - 1.4.2. Políticas de igualdad de género
    - 1.4.2.1. Primeras actuaciones
    - 1.4.2.2. Acuerdos del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005
    - 1.4.2.3. Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral
    - 1.4.2.4. El Plan Concilia
    - 1.4.2.5. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
    - 1.4.2.6. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025
    - 1.4.2.7. IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
    - 1.4.2.8. Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
    - 1.4.2.9. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
    - 1.4.2.10. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
    - 1.4.2.11. Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
  - 1.5. Políticas contra la violencia de género
    - 1.5.1. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017
    - 1.5.2. Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025
      - 1.5.2.1. Estructura de la EEVM

- 1.5.3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
  - 1.5.4. Modificación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género por el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género
  - 1.5.5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
2. Políticas de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI
    - 2.1. 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
      - 2.1.1. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones
      - 2.1.2. Criterios y líneas de actuación de los poderes públicos y órganos de participación ciudadana
      - 2.1.3. Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI
      - 2.1.4. Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans
      - 2.1.5. Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIfobia
  3. Discapacidad y dependencia: régimen jurídico
    - 3.1. 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
    - 3.2. Estrategia española sobre discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad
    - 3.3. Empleo y discapacidad
    - 3.4. Discapacidad y dependencia

- Igualdad en materia de acceso al empleo público

Se establece el mismo modelo de igualdad en el ámbito del empleo en todas las Administraciones públicas, con algunas especificidades en cuanto a la representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos cuya designación corresponda al Consejo de Ministros; la tendencia a ese equilibrio en los tribunales y comisiones de selección para el acceso al empleo público y para la designación de representantes de órganos colegiados, comités de expertos y comités consultivos.

Para garantizar esta igualdad en el empleo público, la ley incluye las siguientes medidas:

- Prohibir las convocatorias de acceso que contengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino.
- El cómputo de permisos, excedencias, reducciones de jornada y demás beneficios a efectos de valoración del tiempo de servicios y otros méritos en la provisión de puestos de trabajo.
- La reserva del 40% de plazas para mujeres en cursos de formación y preferencia en cursos de formación a quienes se incorporen al servicio activo después de ejercicio de derechos derivados de la conciliación de la vida personal/familiar/profesional.
- La incorporación de la igualdad en las pruebas de acceso al empleo público y en todas las acciones formativas de la AGE.
- La elaboración y remisión anual al Ministerio de Igualdad y al Ministerio de Transformación Digital de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad en todos los departamentos ministeriales y la aprobación por el Gobierno de un plan de igualdad en el ámbito de la AGE al inicio de cada legislatura.

- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

La ley recoge varias disposiciones para garantizar la igualdad de trato de las mujeres en el acceso a los bienes y servicios.

En este sentido, se dispone el cumplimiento de la igualdad en el suministro de bienes y servicios disponibles para el público y del principio de libre elección de la parte contratante, salvo que dicha elección venga determinada por el sexo.

Por otro lado, se establece la prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante (salvo por razones de protección de la salud), de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros.

Las consecuencias del incumplimiento de las medidas anteriores serían las siguientes: resolución del contrato, reclamación de la asimilación de primas y prestaciones al sexo más beneficiado o reclamación de indemnización proporcional al perjuicio sufrido.

Asimismo, en cuanto a la responsabilidad social de las empresas, la ley establece la posibilidad de que las empresas emprendan acciones en materia de igualdad, decididas unilateralmente por las empresas o acordadas con la representación de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, los organismos de igualdad o las asociaciones de defensa de la igualdad.

- Medidas institucionales y organizativas

La ley contempla la creación en la AGE de una comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres, como 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.

Asimismo, se crean las unidades de igualdad, disponiéndose que en todos los ministerios se encenderá 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.

Finalmente, la ley 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.

#### 1.4.2.6. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022-2025). Esta agenda ha sido elaborada siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ejes de intervención

1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas.

Objetivo estratégico: Avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, asegurando la presencia y la voz de las mujeres y garantizando que las políticas públicas no reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Desde este marco, para contribuir al buen gobierno se han priorizado las siguientes cuatro líneas de trabajo:

- Línea de trabajo I. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.
- Línea de trabajo II. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo.
- Línea de trabajo III. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.
- Línea de trabajo IV. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.

Objetivo estratégico: Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social.

Con este horizonte, en este eje se definen cuatro líneas de trabajo:

- Línea de trabajo I. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.
- Línea de trabajo II. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.
- Línea de trabajo III. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.
- Línea de trabajo IV. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.

### 3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres.

Objetivo estratégico: Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.

En este eje se definen cinco líneas de trabajo:

- Línea de trabajo I. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.
- Línea de trabajo II. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista.
- Línea de trabajo III. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.
- Línea de trabajo IV. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.
- Línea de trabajo V. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.

### 4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres.

Objetivo estratégico: Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.

En este eje se definen siete líneas de trabajo:

- Línea de trabajo I. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.
- Línea de trabajo II. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.
- Línea de trabajo III. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.
- Línea de trabajo IV. Cultura y memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.
- Línea de trabajo V. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.

- Línea de trabajo VI. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.
  - Línea de trabajo VII. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.
- Modelo de gestión

Implementar un enfoque de transversalidad exige una definición del tipo de arquitectura institucional que se quiere asumir y que las estructuras sean aceptadas y asimiladas en las instituciones para que sirvan realmente para promover, con carácter transversal, la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la acción de Gobierno.

A continuación se describen las estructuras del sistema de gestión.

- Instituto de las Mujeres

El Instituto de las Mujeres, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad y creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad de ambos性 y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de género. El 90 PEIEMH 2022-2025 Instituto de las Mujeres es el órgano que impulsa el PEIEMH y asume las funciones de asesoramiento, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.

- Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, creada por la LOIEMH y regulada por el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, es el órgano encargado de supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la AGE, así como de coordinar las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales en materia de igualdad. Presidida por la ministra de Igualdad, la componen las personas titulares de las subsecretarías de todos los departamentos ministeriales y representantes con rango de dirección general de los ministerios de Presidencia, Justicia, Seguridad, Trabajo y Administraciones públicas.

- Unidades de igualdad

Las unidades de igualdad de los departamentos ministeriales, creadas por la LOIEMH, tienen la finalidad de brindar apoyo especializado para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de sus respectivos ministerios.

- Departamentos ministeriales

Los ministerios son los órganos superiores de la organización central de la AGE. En la actualidad, son 22 los departamentos ministeriales que la componen. En relación con el PEIEMH, participan del diseño del PEIEMH y son los responsables de su ejecución en el ámbito de sus competencias.

- Grupos de trabajo para la coordinación de la transversalidad de género

Los grupos de trabajo para la coordinación de la transversalidad de género son las estructuras, creadas en el marco del III Plan de Igualdad de Género en la AGE, encargadas de la coordinación de la inte-

gración de la transversalidad de género en todos los proyectos relativos a las políticas sectoriales de los departamentos ministeriales. Estos grupos están compuestos por puntos focales de los centros directivos y la unidad de igualdad de cada departamento ministerial.

– Grupo de trabajo para la evaluación del PEIEMH

El grupo de trabajo para la evaluación del PEIEMH se constituirá en el primer trimestre tras la aprobación del PEIEMH entre personal del Instituto de las Mujeres y personal del Instituto de Evaluación de Políticas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública.

– Consejo de Participación de la Mujer

El Consejo de Participación de la Mujer, previsto en la LOIEMH y creado en el año 2009, en virtud del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de Igualdad. Su finalidad es ser el cauce para la participación de las mujeres en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad, recogiendo sus demandas y propuestas, y ser interlocutor de estas ante las Administraciones públicas.

– Otros agentes de cooperación y colaboración

La agenda contenida en el PEIEMH se alinea con el marco programático internacional, europeo y estatal. Por ello, resulta prioritario establecer espacios de cooperación y colaboración interinstitucionales en materia de igualdad de mujeres y hombres, o participar en los existentes. En concreto:

- La Conferencia Sectorial de Igualdad.
- El Foro entre el INMUJERES y los organismos de igualdad autonómicos.
- La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los fondos comunitarios.

#### 1.4.2.7. *IV Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella*

La Resolución de 20 de octubre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025, aprueba el IV Plan para la Igualdad de Género en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Con el IV Plan de Igualdad de Género, la AGE se propone eliminar las desigualdades que puedan persistir, impulsando la presencia equilibrada en todas las escalas y categorías y garantizando la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como en los distintos puestos de trabajo. El IV Plan hace especial énfasis en la brecha salarial, impulsando una auditoría de salarios, así como en la responsabilidad y en las medidas de conciliación.

Al igual que los planes precedentes, El IV Plan se inserta en el marco jurídico y en los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y está alineado con los ODS de la Agenda 2030. Asimismo, se han integrado los enfoques tanto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, del renovado Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como de las acciones incluidas en el documento marco «Consenso por una Administración Abierta».

El IV Plan de Igualdad, además de consolidar los tres objetivos fundamentales de los predecesores (eliminar las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la AGE, apoyar e impulsar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prestar una especial atención a la prevención de la violencia y del acoso sexual), se ha diseñado bajo la premisa de «conocerse para mejorar». Es esencial establecer un continuo y adecuado conocimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE que permita responder, diseñar e implantar las medidas necesarias para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

El IV Plan incluye 20 objetivos (con 45 medidas a desarrollar distribuidas en 6 ejes):

- Eje 1. «Medidas instrumentales para la transformación organizacional»: dirigido a promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el funcionamiento de la AGE.
- Eje 2. «Sensibilización, formación y capacitación»: la sensibilización y formación en igualdad se convierte en una función indispensable en el desarrollo del plan, como medio necesario para poder implementar medidas en pro de la igualdad, desde la toma de conciencia de la discriminación estructural que afecta a las mujeres hasta el conocimiento de las herramientas para analizar la realidad desde la perspectiva de género y el desarrollo de acciones correctoras que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.
- Eje 3. «Condiciones de trabajo y desarrollo personal»: los objetivos definidos en este eje tienen como fin captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. En este marco, se prevé la realización de un estudio sobre la brecha salarial de género en la AGE.
- Eje 4. «Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar»: diseñando para seguir avanzando en la corresponsabilidad y en la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, retomando iniciativas previas, desde la premisa de la igualdad de género. Se busca fomentar un reparto equilibrado de responsabilidades, apostando por la corresponsabilidad y promoviendo medidas que faciliten la compatibilidad del trabajo con la vida personal.
- Eje 5. «Violencia contra las mujeres»: consta de medidas de gran potencia para erradicar esta lacra en lo que pueda afectar a nuestras empleadas públicas y a aquellas víctimas con las que puedan entrar en contacto. En este sentido, se refuerza la consolidación y aplicación efectiva del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como herramienta esencial para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos.
- Eje 6. «Conocimiento de la igualdad en la AGE»: su finalidad es la obtención homogénea y periódica de datos de igualdad en la AGE, una herramienta indispensable para garantizar y avanzar tanto en la efectividad de los planes de igualdad como en el conocimiento real del estado de situación de la igualdad.

#### 1.4.2.8. *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*

Este real decreto-ley busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, de tal forma que su articulado modifica una serie de normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Nos referiremos a algunas de las modificaciones que realiza este real decreto-ley:

Modificación del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

A continuación, se enumeran algunas de las modificaciones más relevantes que ha experimentado el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

- Validez del contrato:

Se plasman expresamente las consecuencias derivadas de la nulidad de un contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, señalándose que el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (adición de un apdo. 3 al art. 9).

- Periodo de prueba:

Se blindan, durante el periodo de prueba de los contratos, las situaciones de embarazo, desde la fecha del inicio del embarazo (no desde la fecha de conocimiento por la empresa de esta circunstancia) hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, de forma que la resolución a instancia empresarial será nula, salvo que concurran motivos no relacionados con estas situaciones (nueva redacción del art. 14. 2).

En el listado de situaciones que, por acuerdo entre ambas partes, interrumpen el cómputo del periodo de prueba, por una parte, para atender a los diferentes modelos de familia, se sustituyen los términos «maternidad» y «paternidad» por «nacimiento», y, por otra parte, se incorpora la «violencia de género» (nueva redacción del art. 14.3).

- Clasificación profesional:

En el sistema de clasificación profesional, y por lo que se refiere a la definición de los grupos profesionales, a través de una nueva redacción del artículo 22.3 del ET, se precisan los fundamentos en que han de basarse los criterios y sistemas utilizados: un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el también reformado artículo 28.1 del ET.

- Salario:

Mediante una nueva redacción del artículo 28 del ET, referido a la igualdad de remuneración por razón de sexo:

- Se recoge en la norma estatutaria qué se entiende por «trabajo de igual valor» acudiendo a una serie de factores que habrán de evaluarse y compararse para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores estrictamente relacionados con su desempeño y condiciones laborales en las actividades que se llevan a cabo (art. 28.1, segundo párrafo).
- Se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes (art. 28.2).

- Para las empresas con al menos 50 personas trabajadoras, cuando el promedio de las retribuciones (tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas) de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, se establece la obligación para el empresario de incluir en el mencionado registro salarial una justificación de que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art. 28.3).
- Tiempo de trabajo:

Se modifica la regulación de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral (nueva redacción del art. 34.8):

  - Mencionando expresamente que este derecho incluye la prestación del trabajo a distancia (vid. art. 13 ET).
  - Señalando, para los que tengan hijos o hijas, que el periodo en que podrá solicitarse comprenderá hasta que los menores cumplan 12 años.
  - Fijando el procedimiento a seguir cuando no se hayan pactado los términos de su ejercicio en la negociación colectiva. En estos casos, cuando la persona trabajadora solicite la adaptación de su jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con ella durante un periodo máximo de 30 días, tras el cual, y por escrito, comunicará bien la aceptación de la solicitud, bien una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación, o bien su negativa, en este último caso indicando las razones objetivas de la decisión.
  - Estableciendo el derecho que asiste a la persona trabajadora a solicitar el reingreso a su jornada o modalidad contractual anterior cuando haya terminado el periodo acordado o cuando, aun no habiendo transcurrido el periodo previsto, esté justificado por el cambio de las circunstancias.
  - Determinando que las discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción laboral a través del procedimiento del artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

---

#### 1.4.2.9. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

- Consideraciones generales

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del ET, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

- Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

Sin perjuicio de las mejoras que puedan establecer los convenios colectivos, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

- Contenido de los planes de igualdad

El resultado del proceso de toma y recogida de datos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico se referirá al menos a 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen 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.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciernen.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico.

- Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

A estos efectos se considera registro de planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

#### 1.4.2.10. *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*

- Consideraciones generales

Este real decreto complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

- Los registros retributivos.
- La auditoría retributiva.
- El sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- El derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrechamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- Los instrumentos de transparencia retributiva

Debemos referirnos a los siguientes instrumentos:

- Registro retributivo: todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- Auditoría retributiva: las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

1.4.2.11. *Real Decreto-Ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*

Este real decreto-ley amplía el permiso de nacimiento y cuidado mediante la modificación:

- Del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Todo ello para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La duración del permiso tendrá una duración de 19 semanas para cada progenitor, que se distribuirán de la siguiente manera:

- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.
- 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los 8 años.

## 1.5. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre esta. Ya no es un delito invisible, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad y la vida. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

### 1.5.1. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017

El 28 de septiembre de 2017 el pleno del Congreso de los Diputados adoptó por mayoría el acuerdo para un pacto de Estado en materia de violencia de género, al ratificar el informe aprobado en julio de 2017 por la Comisión de Igualdad.

El 27 de diciembre de 2017 las diferentes Administraciones públicas –Estado, comunidades autónoma y entidades locales– reunidas en la Conferencia Sectorial de Igualdad, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, convirtiéndose de esta manera en la hoja de ruta en la lucha contra la violencia de género para los próximos años.

El pacto se ha elaborado sobre la base de las propuestas formuladas por 66 expertos y expertas en violencia contra las mujeres y los diferentes grupos parlamentarios, y articula sus recomendaciones conforme a los siguientes ejes de actuación:

1. La sensibilización y la prevención. El objetivo de este eje es la ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género.
2. La mejora de la respuesta institucional. El objetivo es mejorar la respuesta institucional que se da a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos, a través de la coordinación y el trabajo en red entre las autoridades y organismos responsables en la lucha contra la violencia de género.
3. El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas. Se trata de mejorar la asistencia y protección a través de una atención más personalizada a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos.
4. La asistencia y protección de los menores. Este eje contempla medidas para intensificar la asistencia y protección de los menores, lo que implica el reconocimiento de estos como víctimas directas y la necesidad de ampliar y mejorar las medidas dirigidas a asistirlos y protegerlos, apostando, entre otras, por la implantación de nuevas prestaciones en los casos de orfandad como consecuencia de la violencia de género, por la revisión de las medidas civiles relativas a la custodia de los menores, y por la especialización de los puntos de encuentro familiar.
5. El impulso a la formación de los distintos agentes. Con el fin de ofrecer a las víctimas de violencia de género la mejor asistencia posible en todos los ámbitos.
6. El seguimiento estadístico. Las medidas incluidas en este eje están fundamentadas en la mejora del conocimiento de todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio de Estambul (el Convenio de Estambul del Consejo de Europa es el tratado internacional más completo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica). Este eje contempla la realización de estudios e informes, haciendo especial hincapié en el impacto sobre los hijos de las víctimas, sobre la violencia sexual, y la situación laboral de las mujeres víctimas.
7. Recomendaciones a las Administraciones públicas y otras instituciones.
8. La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres. Se recogen las propuestas para avanzar en una actuación eficaz contra las distintas manifestaciones de violencia sobre la mujer recogidas en el Convenio de Estambul. El pacto reclama una atención especial al tratamiento integral de la trata de mujeres, niños y niñas con fines de explotación sexual, que aborde las características específicas de este delito, tanto en el ámbito penal como en el apoyo especializado a las víctimas, mediante la propuesta al Legislativo de una ley que dé una respuesta integral en esta materia.

9. El compromiso económico.
10. El seguimiento del pacto.

### 1.5.2. Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025

La «Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025» (en adelante, «la Estrategia» o sus siglas EEVM) constituye un nuevo instrumento de planificación y ordenación de actuaciones en el ámbito de las políticas públicas para contribuir de forma decidida a la prevención, detección, erradicación y reparación de las violencias contra las mujeres en un escenario que exige ampliar la mirada y conseguir resultados más eficaces y eficientes a corto, medio y largo plazo.

La Estrategia se concibe con un doble carácter instrumental y finalista, sirviendo de conector entre las nuevas necesidades que refleja el diagnóstico de partida y las nuevas respuestas que deben concretarse en una serie de programas operativos anuales.

Su objetivo general es proporcionar un marco de referencia para la acción pública en materia de prevención, sensibilización, atención y reparación integral de todas las violencias machistas, mejorando la respuesta institucional y ciudadana, para contribuir eficazmente a la erradicación de la violencia contra las mujeres en España.

Y para ello, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Ampliar el conocimiento que tiene la sociedad en su conjunto acerca de las violencias machistas, así como su capacidad de respuesta, propiciando un cambio de valores y trabajando positivamente sobre el papel que tienen los hombres en la erradicación de estas violencias y la consecución de cambios reales y efectivos.
- Conseguir un funcionamiento más eficiente y una mejor coordinación de los mecanismos de prevención, detección precoz, asistencia y recuperación integral de la violencia machista, con la consiguiente disminución de la incidencia y prevalencia de casos.
- Mejorar e innovar en la capacidad de respuesta institucional de protección, seguridad, asistencia y reparación integral.
- Favorecer el cumplimiento de las obligaciones institucionales en el ejercicio de su debida diligencia, en el marco de los derechos que asisten a las víctimas y supervivientes de violencia machista.
- Reconocer y apoyar el papel fundamental de las organizaciones de mujeres, organizaciones feministas y de derechos humanos en la erradicación de estas violencias, contando con su participación a lo largo del proceso de diseño y seguimiento de la Estrategia, y visibilizando sus aportaciones en un eje específico de la Estrategia.

Esta Estrategia contempla una serie de principios rectores y orientadores que son clave en su desarrollo:

- Los derechos humanos en el centro. Combatir la violencia contra las mujeres, entendida como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- El paradigma feminista. El marco teórico feminista proporciona un conocimiento científico sobre la realidad de la desigualdad por razones de sexo. El movimiento político y asociativo feminista, como principal aliado en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres, ha sido invitado a participar en el diseño de esta Estrategia.

- La participación. El diseño de esta Estrategia se ha realizado a través de una metodología participativa que ha consistido en la celebración de diferentes encuentros donde se ha dado la voz a la sociedad civil, profesionales, personas expertas, mujeres supervivientes, movimiento asociativo, ministerios, comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), sistema judicial, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.
- La interseccionalidad. Se reconoce la diversidad de las mujeres ante la discriminación en función de la racialización, religión, etnia, origen, clase social, edad, capacidades, orientación sexual o hábitat, entre otras. En función de esta diversidad, las mujeres ocupan posiciones diferentes ante la respuesta institucional que hay que dar a estas violencias. Supone aplicar una nueva mirada en la prevención y en la atención cuando concurren circunstancias tales como: víctimas de trata y explotación sexual, ruralidad, clase social, edad, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, migrantes (en particular las que están en situación de irregularidad administrativa), mujeres refugiadas, mujeres con orientación e identidad sexual diversa, en situación de adicciones, la etnicidad, de diversidad cultural, etc.
- La diligencia debida. Entendida como la responsabilidad y obligación del Estado en proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar, reparar y sancionar todo acto de violencia contra las mujeres, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares.
- La reparación. En relación con lo anterior, se consagra en esta Estrategia la reparación como parte de la obligación que tienen los Estados de actuar con debida diligencia frente a la violencia contra las mujeres. Se plantea desde la necesidad de realizar una intervención reparadora de las distintas instituciones del Estado. La reparación es una obligación que tienen los Estados y un derecho que tienen las mujeres víctimas y supervivientes.
- La transparencia y la rendición de cuentas. Se plantea un sistema de seguimiento de los objetivos y actuaciones definidos en esta Estrategia como una forma de transparencia de los compromisos asumidos por los agentes involucrados, como modelo de gestión de la acción pública.
- Respeto al ámbito competencial. Todas las medidas contempladas en esta Estrategia parten del principio constitucional de respeto al ámbito competencial existente en España, asegurando la equidad en el acceso a los servicios y recursos en los territorios que son competencia de cada Administración pública.
- Compromiso financiero. Para el desarrollo de esta Estrategia se hace necesario e imprescindible que las diferentes Administraciones públicas competentes en su impulso asuman un compromiso financiero para implementar y desarrollar las medidas que en ella se indican.

#### 1.5.2.1. Estructura de la EEVM

A los efectos de la presente Estrategia estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, sus contenidos se estructuran en 4 grandes ejes y 23 líneas estratégicas (LE) con sus correspondientes actuaciones y medidas.

EJE 1. Actualización y consolidación del marco de responsabilidades y obligaciones de los poderes públicos frente a las distintas formas de violencia machista

- LE 1.1. Garantizando el abordaje normativo a todas las violencias machistas
- LE 1.2. Consolidando el Pacto de Estado contra la Violencia de Género en España

- LE 1.3. Reforzando el marco institucional contra las violencias machistas
- LE 1.4. Evaluando las políticas públicas para mejorar la respuesta institucional contra las violencias machistas
- LE 1.5. Reforzando al movimiento feminista, a las asociaciones de mujeres y de derechos humanos desde un enfoque interseccional y de derechos humanos

#### EJE 2. Sensibilización, prevención y detección de las distintas formas de violencia machista

- LE 2.1. Ampliando la mirada a todas las violencias y a todas las víctimas y supervivientes: mejora del conocimiento de todas las manifestaciones de las violencias machistas
- LE 2.2. Transformando la sociedad desde una perspectiva de los derechos humanos e interseccional
- LE 2.3. Fortaleciendo alianzas con los medios de comunicación, el sector audiovisual y publicitario como aliados contra las violencias machistas
- LE 2.4. Combatiendo las violencias digitales contra las mujeres
- LE 2.5. Educando contra las violencias machistas a lo largo de la vida
- LE 2.6. Incrementando la prevención y detección de las violencias machistas en el ámbito sanitario, sociosanitario y en los servicios sociales
- LE 2.7. Implicando a los hombres como parte de la solución: masculinidades igualitarias
- LE 2.8. Mejorando la respuesta a todo tipo de violencias machistas a través de la capacitación profesional y la formación especializada
- LE 2.9. Integrando otras medidas para prevenir las violencias machistas

#### EJE 3. Protección, seguridad, atención y reparación integral

- LE 3.1. Poniendo en valor los derechos de todas las víctimas de todas las formas de violencia machista
- LE 3.2. Adaptación y accesibilidad de los recursos especializados a todas las formas de violencia machista
- LE 3.3. Disponibilidad, universalidad y carácter integral de los recursos de información y asistencia integral a todas las víctimas
- LE 3.4. Alcanzando la autonomía económica, los derechos laborales y el acceso a una vivienda digna de las víctimas y supervivientes de las violencias machistas
- LE 3.5. Protección y seguridad de las mujeres víctimas de las violencias machistas
- LE 3.6. Reparación individual e integral del daño
- LE 3.7. Respuesta ante la violencia vicaria de género

#### EJE 4. Respuesta coordinada y multiagencia para la protección y garantía de los derechos

- LE 4.1. Reforzando y mejorando la respuesta institucional coordinada frente a las violencias machistas
- LE 4.2. Visibilizando y combatiendo la victimización secundaria

### 1.5.3. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se aprobó por unanimidad en el Parlamento español, publicándose en el BOE el 29 de diciembre de 2004.

De acuerdo con su exposición de motivos, el objetivo fundamental de la ley es reducir y erradicar las insopportables cifras de violencia que sufren las mujeres, fruto de las relaciones de poder, de dominio y de discriminación que han ejercido históricamente algunos hombres contra estas, especialmente en el ámbito de la pareja o expareja.

La ley parte de la base de que la violencia de género es un problema de carácter transversal que afecta a todos los sectores de la sociedad y precisa soluciones que incidan en la multiplicidad de sus causas y efectos.

- Objeto de la ley

Tal y como se ha indicado, la ley tiene por objeto actuar contra la violencia que históricamente se ha ejercido sobre las mujeres 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 aún sin convivencia.

Por medio de esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

La violencia de género a que se refiere la ley comprende todo acto de violencia física y psicológica.

- Medidas de sensibilización, prevención y detención

Con carácter general y con el fin de sensibilizar a toda la sociedad sobre esta lacra, la ley encierra al Gobierno la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (que recoja las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y que contemple un amplio programa de formación complementaria y de reciclaje de los profesionales que intervienen en estas situaciones).

A continuación la ley regula medidas de sensibilización y prevención en ámbitos concretos:

- En el ámbito educativo, que incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de todas las etapas educativas, incluida la enseñanza para personas adultas.

Con este fin se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los consejos escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

- En el ámbito de los medios de comunicación y de la publicidad, en concreto, esta habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, considerándose ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio. Por otra parte, se modifica la acción de cesación o rectificación de la publicidad, legitimando a las instituciones y asociaciones que tengan como objeto único la defensa de los intereses de la mujer.

- En el ámbito sanitario se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la violencia de género, que se remitirán a los tribunales correspondientes con el objeto de agilizar el procedimiento judicial.

Asimismo, se crea, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, una comisión contra la violencia de género encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la ley.

- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita:

La ley reconoce el derecho de las víctimas de violencia de género a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones públicas.

Junto al derecho de acceso a la información la ley reconoce el derecho a la asistencia social integrada, a través de servicios de atención permanente, urgente y con especialización de prestación y multidisciplinariedad profesional. Con el fin de coadyuvar a la puesta en marcha de estos servicios, se dotará un fondo al que podrán acceder las comunidades autónomas.

Asimismo, la ley reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a las víctimas, asumiendo una misma dirección letrada su asistencia en todos los procesos. Se extiende esta medida a los perjudicados en caso de fallecimiento de la víctima.

- Derechos laborales y de Seguridad Social. Derechos de las funcionarias públicas:

La ley modifica el ET para justificar las ausencias de trabajo de las víctimas de violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la suspensión con reserva de puesto de trabajo, considerándose dicha suspensión como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo, y la extinción voluntaria del contrato de trabajo.

Destacar que tanto la suspensión del contrato de trabajo como su resolución voluntaria darán lugar a situación legal de desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

A fin de facilitar el acceso de las mismas al mercado laboral, la ley prevé la puesta en marcha, en el marco del Plan de Empleo del Reino de España, de un programa específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.

En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas víctimas de la violencia, reconociéndoles el derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

La situación de violencia que dé lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditará mediante la correspondiente orden de protección o, excepcionalmente, mediante informe del Ministerio Fiscal, en tanto se dicte aquella.

- Derechos económicos:

La ley prevé la concesión de ayudas sociales, en concreto, una ayuda de pago único a aquellas víctimas que carezcan de rentas superiores el 75 % del SMI y que debido a su edad, falta de preparación y circunstancias sociales, tengan especiales dificultades para obtener un empleo.

Asimismo, se considera a las víctimas de violencia de género colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores.

- Tutela institucional

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La extinguida Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, hoy sustituida por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

Esta tutela institucional se completará con el establecimiento en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado de unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas y con la elaboración de planes de colaboración que garanticen la ordenación de las actuaciones de los poderes públicos en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género.

- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

El Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, crea la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que asume las competencias de la suprimida Delegación Especial del Gobierno para la Violencia sobre la Mujer, creada por el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La delegación es un órgano con rango de dirección general, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres del Ministerio de Igualdad, cuyo principal objetivo es formular las políticas públicas en relación con la violencia de género que desarrolle el Gobierno y que comprenden todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de esta violencia.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, le corresponden las siguientes funciones:

- a) El impulso de la aplicación de la perspectiva de género de las medidas destinadas a luchar contra las formas de violencia contra la mujer, velando para que, en su aplicación, se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de las víctimas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad.
- b) El fomento, aplicación, seguimiento y evaluación, en colaboración con las distintas Administraciones públicas y departamentos ministeriales competentes, de las medidas previstas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- c) La promoción de la coordinación y la colaboración entre las instituciones, Administraciones públicas y departamentos ministeriales competentes para prevenir y combatir todas las formas de violencia contra la mujer, mediante los instrumentos jurídicos adecuados y la elaboración de estrategias, planes y protocolos de actuación.
- d) El impulso de la coordinación institucional en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, sin perjuicio de las competencias en la materia de otros departamentos ministeriales y organismos públicos.

- e) Participar y mantener las relaciones que procedan en el ámbito internacional, sin perjuicio de las competencias encomendadas a la Secretaría General Técnica.
- f) La sensibilización social y la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer. Para ello, se impulsará la formación de los colectivos profesionales y de la sociedad civil en igualdad, conforme a lo previsto en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y se realizarán campañas de información y sensibilización, garantizando su acceso a todas las personas con necesidades especiales y, particularmente, de las personas con discapacidad.
- g) El impulso de la incorporación al ordenamiento jurídico español de las medidas previstas en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- h) La realización, promoción y difusión de informes, estudios e investigaciones sobre cuestiones relacionadas con todas las formas de violencia contra la mujer.
- i) El diseño, elaboración y permanente actualización de un sistema de información sobre la base de la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra la mujer procedentes de las Administraciones públicas y de otras entidades, al objeto de permitir el adecuado conocimiento de la situación, la planificación, la evaluación y el grado de efectividad de las medidas implantadas. A tal fin, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género se coordinará con el Instituto Nacional de Estadística, con el Centro de Investigaciones Sociológicas y con el resto de entidades implicadas en la materia.
- j) La promoción de la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que, desde la sociedad civil, actúan contra todas las formas de violencia contra la mujer para la programación y puesta en práctica de mecanismos y actuaciones tendentes a erradicarla.

Por último, cabe indicar que el delegado del Gobierno para la Violencia de Género estará legitimado para intervenir ante los órganos jurisdiccionales en defensa de los derechos y de los intereses tutelados por la Ley Orgánica 1/2004, en colaboración y coordinación con las Administraciones públicas con competencia en la materia y, en concreto, para ejercer la acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de las mujeres.

– Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer:

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es un órgano colegiado interministerial al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Estos informes, estudios y propuestas considerarán de forma especial la situación de las mujeres con mayor riesgo de sufrir violencia de género o con mayores dificultades para acceder a los servicios, tales como las pertenecientes a minorías, las migrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad.

Con periodicidad anual remitirá al Gobierno y a las comunidades autónomas un informe sobre la evolución de la violencia de género, con determinación de los tipos penales aplicados y de la efectividad de las medidas acordadas. El informe destacará asimismo las necesidades de reforma legal con objeto de garantizar que la aplicación de las medidas de protección adoptadas puedan asegurar el máximo nivel de tutela para las mujeres.

Mediante el Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, se han establecido las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

- **Tutela penal**

La ley introduce normas de naturaleza penal a fin de endurecer las penas en los supuestos de violencia de género. Así, dentro de los tipos agravados de lesiones, se incluye uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

- **Tutela judicial**

Dentro de la tutela jurisdiccional destaca la creación de los juzgados de violencia sobre la mujer, los cuales conocerán de la instrucción y, en su caso, del fallo de las causas penales en materia de violencia de género, así como de aquellas causas civiles relacionadas, de forma que unas y otras sean objeto de tratamiento procesal ante la misma sede.

También se contemplan normas que afectan al Ministerio Fiscal mediante la creación del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer como delegado del Fiscal General del Estado, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto, así como mediante la creación de una sección equivalente en cada fiscalía de los tribunales superiores de justicia y de las audiencias provinciales, a las que se adscribirán fiscales con especialización en la materia.

#### **1.5.4. Modificación de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género**

Podemos destacar las siguientes novedades introducidas en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004), por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la violencia de género:

- 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 (art. 20.4 de la Ley Orgánica 1/2004).
- 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 (se añaden los apdos. 5, 6 y 7 al art. 20 de la Ley Orgánica 1/2004).

- En cuanto a las ayudas contempladas en el artículo 27.5 de la Ley Orgánica 1/2004, estas ayudas serán compatibles con cualquiera de 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 cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

### **1.5.5. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

El objeto de esta ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

La finalidad de esta ley orgánica es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas Administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.

El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el título VIII del libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Esta ley orgánica es de aplicación a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española, pudiendo a estos efectos recabar la asistencia de embajadas y oficinas consulares prevista en el artículo 51, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, respecto a la competencia de los tribunales españoles.

En el caso de la violencia ejercida contra niñas, niños y adolescentes, las disposiciones contenidas en esta ley orgánica deberán estar alineadas con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

En el marco de la legislación vigente, habrá que tomar en consideración, junto con la libertad sexual, la protección frente a las violencias sexuales cometidas contra menores o contra personas con capacidad jurídica modificada, como manifestación de la dignidad de la persona humana y el derecho que todo ser humano tiene a un libre desarrollo de su personalidad, sin intervenciones traumáticas en su esfera íntima por parte de terceras personas.

## 2. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

En el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, el marco legal fundamental de referencia es 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.

Existen referencias adicionales de ámbito internacional que pueden consultarse en el preámbulo de dicha norma.

A continuación, se pasan a destacar los elementos más reseñables de esta ley.

### 2.1. 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

#### 2.1.1. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones (arts. 1 a 3 de la Ley 4/2023)

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 (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

A estos efectos, la ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, 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 los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

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

La ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

Se incluyen, asimismo, referencias a diversas definiciones.

#### 2.1.2. Criterios y líneas de actuación de los poderes públicos y órganos de participación ciudadana (arts. 4 a 9 de la Ley 4/2023)

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

Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diver-

sidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI. Asimismo, fomentarán el reconocimiento institucional y la participación en los actos conmemorativos de la lucha por la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, impulsarán la realización de estudios y encuestas sobre la situación de las personas LGTBI que permitan profundizar en la naturaleza y el alcance de las principales situaciones de discriminación que les afectan y registrar su evolución a lo largo del tiempo.

La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades locales cooperarán entre sí para integrar, en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación la igualdad de trato y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad se adoptarán planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

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

El Consejo de Participación de las Personas LGTBI se constituye como órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

### **2.1.3. Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI (arts. 10 a 69 de la Ley 4/2023)**

La Ley prevé la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI (art. 10 de la Ley 4/2023).

La Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI es el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y los objetivos generales establecidos en esta ley.

Corresponde al Ministerio de Igualdad su elaboración, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas LGTBI, de las comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, así como de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados. La aprobación de esta Estrategia se realizará mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, previo informe favorable de la Conferencia Sectorial de Igualdad.

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación. A efectos de seguimiento, las distintas Administraciones públicas que desarrollen actuaciones en el marco de la Estrategia remitirán al Ministerio de Igualdad la información sobre su ejecución, que la incluirá en el informe anual a presentar a la Conferencia Sectorial de Igualdad. El informe podrá incluir recomendaciones sobre las medidas consideradas convenientes para asegurar la óptima ejecución de la Estrategia.

La Estrategia incorporará de forma prioritaria:

- a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias.
- b) Las medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, con especial atención a la ejercida contra la infancia y juventud LGTBI, tanto en el ámbito público como en el privado, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.
- c) Las medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

Asimismo, la Ley 4/2023 establece medidas en distintos ámbitos dirigidas a promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI:

- Medidas en el ámbito administrativo (arts. 11 a 13).
- Medidas en el ámbito laboral (arts. 14 a 15).
- Medidas en el ámbito de la salud (arts. 16 a 19).
- Medidas en el ámbito de la educación (arts. 20 a 24).
- Medidas en el ámbito de la cultura, el ocio y el deporte (arts. 25 a 26).
- Medidas en el ámbito de los medios de comunicación social e internet (arts. 27 a 29).
- Medidas en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud (arts. 30 a 35).
- Medidas en el ámbito de la acción exterior y la protección internacional (arts. 36 a 38).
- Medidas en el medio rural (arts. 39 a 41).
- Medidas en el ámbito del turismo (art. 42).

#### **2.1.4. Políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans (arts. 52 a 61 de la Ley 4/2023)**

La Ley prevé una estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (art. 52).

La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans será el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales establecidos en el ámbito de la Administración General del Estado.

La Estrategia tendrá carácter cuatrienal, y su elaboración, seguimiento y evaluación corresponde-rá al Ministerio de Igualdad, garantizándose la participación de los departamentos ministeriales cuyas actuaciones incidan especialmente en las personas trans y de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. La aprobación de esta Estrategia co-responderá al Consejo de Ministros.

La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.

La Estrategia incluirá la realización de los estudios necesarios para conocer la situación socioeconómica, en el ámbito de la salud y psicosocial de las personas trans, de forma que las medidas de acción positiva se apoyen en un diagnóstico claro, así como un sistema de indicadores para su adecuado seguimiento y evaluación, de modo que sea posible evaluar su eficacia y grado de cumplimiento.

El Ministerio de Igualdad elaborará y elevará al Gobierno un informe de evaluación intermedia sobre la ejecución de la Estrategia, una vez transcurridos 2 años desde su aprobación, y un informe de evaluación final al cumplirse su periodo de vigencia. De estos informes se dará cuenta a las Cortes Generales.

Por otra parte, el artículo 53 de la ley prevé que las Administraciones públicas adopten medidas encaminadas a:

- a) Fomentar la participación de las personas trans en el diseño e implementación de las políticas que les afecten, a través de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de sus derechos.
- b) Apoyar a las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans. Asimismo, la ley establece una serie de medidas en distintos ámbitos para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans:
  - Medidas en el ámbito laboral (arts. 54 a 55).
  - Medidas en el ámbito de la salud (arts. 56 a 59).
  - Medidas en el ámbito educativo (arts. 60 a 61).

#### **2.1.5. Protección efectiva y reparación frente a la discriminación y la violencia por LGTBIIfobia (arts. 62 a 75 de la Ley 4/2023)**

La Ley 4/2023 establece medidas generales de protección y reparación frente a la discriminación y la violencia (art. 62):

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.

A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTBIIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Asimismo, la ley prevé otras medidas de protección y reparación frente a la LGTBIIfobia, tales como las siguientes:

- Derecho de las víctimas de violencia a la asistencia integral y especializada (art. 68).
- Medidas de protección frente a la violencia en el ámbito familiar (art. 69). Protección de las personas LGTBI menores de edad (art. 70).
- Protección de las personas LGTBI con discapacidad o en situación de dependencia (art. 71).
- Protección de personas extranjeras LGTBI (art. 72).
- Protección de personas mayores LGTBI (art. 73).
- Protección de personas intersexuales (art. 74).
- Protección de personas LGTBI en situación de sinhogarismo (art. 75).

Por último, la Ley 4/2023 recoge en su título IV (arts. 76 a 82) las infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

### 3. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA: RÉGIMEN JURÍDICO

En España hay aproximadamente 3,8 millones de personas con alguna discapacidad, lo que supone el 8,5 % de la población.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

La Constitución española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social. Por su parte, el artículo 10 ha venido a consagrar la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social.

En congruencia con estos preceptos, la Carta Magna, en su artículo 49, en su redacción originaria, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que les presten la atención especializada que requieren y el amparo especial para el disfrute de sus derechos.

Cabe señalar que el artículo 49 de la Constitución ha sido reformado en febrero de 2024 estableciendo la siguiente redacción:

«1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad».

En cumplimiento del mandato establecido en el artículo 49, en su redacción originaria, se dictó en España la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que constituiría el primer instrumento normativo en torno al cual se articularían las demás políticas y programas de actuación en favor del colectivo de los discapacitados.

A través de esta Ley se estableció un amplio abanico de medidas encaminadas tanto a lograr la adecuada protección del colectivo como a alcanzar la necesaria rehabilitación funcional y social de las personas con discapacidad. Además, la LISMI, con el fin de lograr la plena inserción de estas personas, contemplaba medidas de acción positiva dirigidas a lograr su plena integración educativa y laboral.

Posteriormente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, se configuró como una ley marco donde se recogían los principios básicos, objetivos y acciones a realizar en materia de discapacidad que habrían de desarrollarse en normas posteriores. Así, en cumplimiento de las previsiones recogidas en este norma se reguló, entre otros aspectos, el uso de la lengua de signos y los medios de apoyo a la comunicación oral, la creación del Consejo Nacional de la Discapacidad –órgano consultivo interministerial a través del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias participan en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas que se desarrollan en el ámbito de la discapacidad–, la creación de un sistema arbitral para las quejas y reclamaciones de las personas con discapacidad y de un régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación (Ley 49/2007, de 26 de diciembre).

La aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2006, posteriormente ratificada por España en 2008, supuso la consagración del cambio de paradigma del enfoque de las políticas sobre discapacidad, superándose definitivamente la perspectiva asistencial de la discapacidad para abordar una basada en los derechos humanos. Se pasa así a considerar a las personas con discapacidad plenamente como sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social.

El primer paso en la adaptación de nuestra normativa a la convención se produjo a través de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, que modificó, entre otras normas, la LISMI y la LIONDAU.

Además, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, creó el Observatorio Estatal de la Discapacidad como instrumento técnico de la AGE encargado de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información y difusión relacionada con el ámbito de discapacidad. Asimismo, se configura como instrumento de promoción y ordenación de las políticas públicas, de conformidad con la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Finalmente, en la Ley 26/2011 se autorizaba al Gobierno para refundir en un único texto el contenido de las tres leyes, aclarando y armonizando sus disposiciones de acuerdo con los nuevos principios que se han impuesto con la convención de la ONU.

### **3.1. 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**

A través de esta norma, se refunden, actualizan y armonizan, y por lo tanto quedan derogadas, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad; la Ley 51/2003, de

2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; quedando, en consecuencia, derogadas.

La nueva norma supone el reconocimiento expreso de que las personas con discapacidad son titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar su ejercicio pleno, para lo cual se incluye todo un título dedicado a los derechos de estas personas, que incorporará su protección en todos los ámbitos, desde la igualdad de oportunidades hasta la atención sanitaria, la educación y el empleo.

Esta ley tiene por objeto:

- a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
- b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En relación con los titulares de los derechos, la ley señala que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Además de lo establecido en el párrafo anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Se considerará que presentan una discapacidad igual o superior al 33 % de los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

En la norma se incluye una serie de decisiones entre las que se pueden mencionar:

- Discapacidad: Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- Vida independiente: Es la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- Normalización: Es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- Accesibilidad universal: Es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para

ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

- Diseño universal o diseño para todas las personas: Es la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal o diseño para todas las personas» no excluirá los productos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando lo necesiten.
- Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

En cuanto al ámbito de aplicación en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en la lista de ámbitos contemplados en la norma, aparecen en primer lugar las telecomunicaciones y la sociedad de la información.

Asimismo, existen diversas referencias a la autonomía de las personas con discapacidad, al derecho a la igualdad, al sistema de prestaciones sociales y económicas, al derecho a la protección de la salud, a la atención integral, al derecho a la educación, al derecho a la vida independiente, al derecho al trabajo, al derecho a la protección social, al derecho de participación en los asuntos públicos, a las obligaciones de los poderes públicos, al derecho a la igualdad de oportunidades, a las medidas de fomento y defensa, al régimen común de infracciones y sanciones y a las normas específicas de aplicación por la AGE.

En el ámbito de la protección de la salud se establecerán principios y normas de coordinación de las distintas actuaciones públicas para la prevención de la discapacidad. En cuanto a los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad, además de valorar las limitaciones y barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad, valorarán también sus capacidades y habilidades.

En el ámbito de la educación, se asegurará un sistema educativo inclusivo. Se trata de atender las distintas necesidades del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de los apoyos y ajustes correspondientes.

En el ámbito del empleo, se clasifican por primera vez los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: empleo ordinario, de las empresas y Administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; empleo protegido: en centros especiales de empleo y enclaves laborales; y empleo autónomo.

Además del derecho a la igualdad de oportunidades, a la atención sanitaria, a la educación y al empleo, se les reconoce también el derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

En relación con el derecho a la vida independiente, la ley establece que los poderes públicos adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la accesibilidad universal, en igualdad de condiciones con las demás personas, en los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, el transporte, la información

y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación, así como los medios de comunicación social y en otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

Asimismo se hace mención a los ámbitos en los que debe existir una accesibilidad universal, indicándose que:

«Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir de forma independiente y a participar plenamente en todos los aspectos de la vida. Para ello, los poderes públicos adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la accesibilidad universal, en igualdad de condiciones con las demás personas, en los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como los medios de comunicación social y en otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

En el ámbito del empleo, las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación a las que se refiere este capítulo serán de aplicación con carácter supletorio respecto a lo previsto en la legislación laboral».

E incluso hay una especial mención a las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en el ámbito de los productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

Así, las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social serán exigibles en los plazos y términos establecidos reglamentariamente. No obstante, las condiciones previstas en el párrafo anterior serán exigibles para todas estas tecnologías, productos y servicios, de acuerdo con las condiciones y plazos máximos previstos en la disposición adicional tercera.

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a dichos bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

La norma, asimismo, incluye el reconocimiento expreso del principio de libertad en la toma de decisiones, que afecta a todos los derechos que se regulan. De esta manera, serán las personas con discapacidad las que puedan optar o no por acogerse a las medidas de acción positiva.

También de manera novedosa, la nueva norma incluye las definiciones de todos los tipos de discriminación, directa e indirecta, ya contempladas, a las que se añade la discriminación por asociación y acoso, con el fin de completar el marco jurídico de prohibición de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones:

- Discriminación directa es la situación en la que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra por razón de su discapacidad.
- Discriminación indirecta existe cuando una disposición legal o una cláusula contractual, aparentemente neutras, pueden ocasionar una desventaja a una persona por razón de su discriminación.
- Discriminación por asociación se da cuando una persona o grupo es objeto de trato discriminatorio por su relación con una persona con discriminación. Por ejemplo, si se discrimina a un trabajador o trabajadora que es padre de una persona con discapacidad y solicita un permiso para atenderla.

- Discriminación por acoso es toda conducta que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona con discapacidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante.

Asimismo, se refuerza la consideración especial de la discriminación múltiple, para garantizar los derechos de quienes pueden estar en esta situación de acusada vulnerabilidad. En este sentido, se protegerá de manera singular a las niñas, los niños y las mujeres con discapacidad.

Las medidas de defensa jurídica frente a la discriminación se aplicarán con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad. Asimismo, la ley recoge un sistema arbitral para la resolución extrajudicial de quejas y reclamaciones que no sean constitutivas de delitos.

Finalmente, la norma dedica su título III a regular el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El nuevo régimen de infracciones y sanciones se establece en los artículos 78-93. Las sanciones se fijan en el artículo 83 en los siguientes términos:

- Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.
- Para las infracciones leves, la sanción no excederá en ningún caso de los 30.000 euros.
- Para las infracciones graves, la sanción no excederá en ningún caso de los 90.000 euros.

Asimismo, se aumentan los plazos de prescripción de las sanciones, pues se indica que las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los 4 años y las impuestas por faltas muy graves a los 5 años.

El artículo 105 establece quién es competente para iniciar el procedimiento sancionador e imponer sanciones en los siguientes términos:

1. El órgano competente para iniciar el procedimiento será el órgano directivo del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, con rango de dirección general, que tenga atribuidas las competencias en materia de discapacidad.
2. El ejercicio de los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución sancionadora corresponde al órgano directivo con rango de subdirección general a que correspondan las funciones de impulso de políticas sectoriales sobre discapacidad, que elevará propuesta de resolución al órgano competente para imponer la sanción.
3. Será órgano competente para imponer las sanciones previstas en el artículo 96:
  - a) El órgano con rango de dirección general a que se hace referencia en el apartado 1, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones leves.
  - b) La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones graves.
  - c) La persona titular del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones muy graves, si bien se requerirá el acuerdo previo del Consejo de Ministros cuando las sanciones sean de cuantía superior a 300.000 euros.

Por último, en la disposición adicional tercera de la norma se hace referencia a la exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación. Se indica que los supuestos y plazos máximos de exigibilidad de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, en todo caso, son los siguientes:

«a) Para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social: Productos y servicios nuevos, incluidas las campañas institucionales que se difundan en soporte audiovisual: 4 de diciembre de 2009. Productos y servicios existentes el 4 de diciembre de 2009, que sean susceptibles de ajustes razonables: 4 de diciembre de 2013».

Por lo tanto, se trata de plazos ya superados.

### 3.2. ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2022-2030 PARA EL ACCESO, GOCE Y DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad fue aprobada por el Consejo de Ministros de 3 de mayo de 2022.

El Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 presentó la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 como una hoja de ruta ambiciosa y posibilista, para que el Estado español, a través de sus Administraciones y poderes públicos, contribuya a hacer efectivos los derechos humanos de las personas con discapacidad y de sus familias.

En esta línea, dentro del marco del Plan de Transformación y Resiliencia España Puede, se pondrá en marcha un programa ambicioso de reformas para blindar derechos.

Esta estrategia, como marca la Agenda 2030, se concibe desde un enfoque interseccional y con perspectiva de género, para saldar una deuda con las mujeres y niñas con discapacidad, y dará respuesta a otros desafíos transversales como la emergencia climática y el reto demográfico.

Del mismo modo, la estrategia pone en la agenda de los derechos a las personas con discapacidad que viven en el medio rural. Esta herramienta nace también para dar voz, empoderar y apoyar a las personas con grandes necesidades de apoyo y las personas con discapacidad psicosocial.

- Actores clave en la discapacidad

El abordaje y desarrollo de políticas y actuaciones en el ámbito de la discapacidad involucra de forma transversal a múltiples agentes:

- Movimiento asociativo de personas con discapacidad
- Las Administraciones públicas
- La sociedad.

El movimiento asociativo y las Administraciones públicas se relacionan a través del Consejo Nacional de la Discapacidad.

- Retos estratégicos

Esta estrategia española sobre discapacidad establece los siguientes retos estratégicos:

1. Ciudadanía activa y pleno ejercicio de los derechos humanos.
2. Inclusión social y participación.
  - Educación inclusiva.
  - Empleo y tasas de actividad.
  - Salud.
3. Autonomía personal y vida independiente.
4. Apoyo a las familias.
5. Igualdad y diversidad.
6. Diseño y accesibilidad universal.
7. Cohesión territorial, datos y estadísticas, gobernanza y diálogo civil, liderazgo y cooperación, innovación y digitalización, desarrollo sostenible.

- Ejes estratégicos

Asimismo cuenta con los siguientes ejes estratégicos:

- Eje motor: Ciudadanía activa y pleno ejercicio de los derechos humanos. Contiene 4 ejes: inclusión social y participación; autonomía personal y vida independiente; igualdad y diversidad; diseño y accesibilidad universal.
- Eje transversal: Abarca la perspectiva de género, la cohesión territorial, los sistemas de información, gobernanza y diálogo civil, la innovación y el desarrollo sostenible.

- Gobernanza

En cuanto a la gobernanza, la estrategia se articula sobre la base del concepto de gobernanza multivel y multiactor.

En España, la responsabilidad de desarrollo e implementación de la estrategia está en la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad, dependiente de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, quien coordina la política de discapacidad a nivel estatal.

El sistema de gobernanza de la estrategia está conformado por los siguientes mecanismos de coordinación:

- Comisión de Seguimiento de la Estrategia en el marco del CND.
- Comisión delegada de Servicios Sociales en el marco del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAD.

### 3.3. EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. Existen otras medidas, como los centros ocupacionales, que no son propiamente una modalidad de empleo, sino una actividad asistencial.

En este sentido, y tal y como se ha señalado anteriormente, el Real Decreto legislativo 1/2013, de 9 de noviembre, clasifica por primera vez los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo: empleo ordinario, de las empresas y Administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; empleo protegido: en centros especiales de empleo y enclaves laborales; y empleo autónomo.

Dentro de las medidas dirigidas a facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario cabe destacar la cuota de reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación.

Los incentivos a la contratación consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

En relación con la cuota de reserva para personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 9 de noviembre (antiguo artículo 38 de la Ley 13/1982) ha quedado fijada en el 2% de la plantilla para las empresas públicas y privadas que empleen 50 o más trabajadores. Ahora bien, el cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por la adopción de las acciones alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

En el caso de las Administraciones públicas, el objetivo es el mismo (2% de la plantilla), para lo cual se estableció un cupo de reserva en el acceso al empleo público para personas con discapacidad del 5%.

Posteriormente, la Ley 26/2011, al dar nueva redacción al artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aumentó el cupo de reserva de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad como mínimo al 7% y estableció, por primera vez con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual (al menos el 2% de las plazas reservadas a personas con discapacidad).

Además, en la Ley 26/2011 se ordena al Gobierno la revisión de la normativa legal y reglamentaria y la adopción de medidas para asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo en las empresas de 50 o más trabajadores. Esta redacción se ha mantenido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Adicionalmente el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo contiene una referencia al acceso al empleo público de personas con discapacidad en su artículo 113 del que se puede destacar que el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Asimismo, la disposición adicional decimoquinta del citado real decreto-ley indica que en cada uno de los departamentos ministeriales se constituirá una unidad de inclusión del personal con discapacidad. Les corresponde a dichas unidades prestar al órgano directivo del que dependan el apoyo administrativo

especializado que precise en materia de inclusión del personal con discapacidad, así como asegurar las medidas de adaptación de puesto de trabajo y velar por la plena incorporación y desarrollo profesional de dicho personal en su ámbito laboral, el seguimiento y evaluación de las medidas en favor de las personas con discapacidad en las ofertas de empleo público, así como la elaboración de estadísticas relativas a la efectiva ocupación de plazas en su correspondiente ámbito.

### 3.4. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA

Con el fin de mejorar la calidad de vida y la atención de las personas con discapacidad se aprobaba en España la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (Ley de dependencia).

A continuación se detallan algunas cuestiones destacables de la norma:

- Título preliminar. Disposiciones generales

La ley tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones públicas y la garantía por la AGE de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia responderá a una acción coordinada y cooperativa de la AGE y las comunidades autónomas, que contemplará medidas en todas las áreas que afectan a las personas en situación de dependencia, con la participación, en su caso, de las entidades locales.

Existe una referencia a definiciones. A efectos de la ley, se entiende por:

- Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.
- Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.
- Actividades básicas de la vida diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

Las personas en situación de dependencia tendrán derecho, con independencia del lugar del territorio del Estado español donde residan, a acceder, en condiciones de igualdad, a las prestaciones y servicios previstos en esta ley, en los términos establecidos en la misma.

Son titulares de los derechos establecidos en la presente ley los españoles que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos.
  - b) Para los menores de 3 años se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.
  - c) Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de 5 años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.
- Título I. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia garantiza las condiciones básicas y el contenido común a que se refiere la presente ley; sirve de cauce para la colaboración y participación de las Administraciones públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, en materia de promoción de la autonomía personal y la atención y protección a las personas en situación de dependencia; optimiza los recursos públicos y privados disponibles, y contribuye a la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos.

La protección de la situación de dependencia por parte del sistema se prestará en los términos establecidos en esta ley y de acuerdo con los siguientes niveles:

- 1.º El nivel de protección mínimo establecido por la AGE.
- 2.º El nivel de protección que se acuerde entre la AGE y la Administración de cada una de las comunidades autónomas a través de los convenios.
- 3.º El nivel adicional de protección que pueda establecer cada comunidad autónoma.

Se crea el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación de los servicios sociales y la promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia.

El catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que se especifican en este capítulo:

- a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.
- b) Servicio de teleasistencia.
- c) Servicio de ayuda a domicilio:
  - Atención de las necesidades del hogar.
  - Cuidados personales.
- d) Servicio de centro de día y de noche:
  - Centro de día para mayores.
  - Centro de día para menores de 65 años.
  - Centro de día de atención especializada.
  - Centro de noche.

e) Servicio de atención residencial:

- Residencia de personas mayores en situación de dependencia.
- Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:

- a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.
- c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Téngase en cuenta que la Ley de dependencia se modificó en octubre de 2025 por el Real Decreto-Ley 11/2025, de 21 de octubre, añadiéndose la disposición adicional decimosexta al texto. Conforme a esta disposición, se crea un nuevo Grado III+ de dependencia extrema, que incluye a las personas que, teniendo reconocido el Grado III de dependencia, están diagnosticadas con Esclerosis Lateral Amiotrófica en aquella fase avanzada de la enfermedad que determina una dependencia completa para actividades básicas de la vida diaria, así como asistencia instrumental y personal derivada de problemas respiratorios y disfagia. También se incluye a las personas que, teniendo reconocido el Grado III de dependencia, están diagnosticadas con otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible, conforme a los criterios establecidos en el reglamento que determine el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre.

- Título II. La calidad y eficacia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia fomentará la calidad de la atención a la dependencia con el fin de asegurar la eficacia de las prestaciones y servicios.

Se establecerán estándares esenciales de calidad para cada uno de los servicios que conforman el catálogo regulado en la presente ley, previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Se atenderá a la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de servicios indicado anteriormente.

Asimismo, se crea el Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como órgano asesor, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030), mediante el cual se hace efectiva, de manera permanente, la participación social en el sistema y se ejerce la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales en el mismo.

Serán órganos consultivos de participación institucional del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia los siguientes:

- El Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
- El Consejo Estatal de Personas Mayores.
- El Consejo Nacional de la Discapacidad.
- El Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

Las funciones de dichos órganos serán las de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento del sistema.



